



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



Annual Report
2006 – 2007

Canada





Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



Annual Report
2006 – 2007

Canada



© Minister of Public Works and Government Services Canada 2007
Cat. Number PS20-1007
ISBN 978-0-662-69795-4

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



2007-03936/

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

June 22, 2007

The Honourable Stockwell Day, P.C., M.P.
Minister of Public Safety
Sir Wilfrid Laurier Building
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2006-2007, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours very truly,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Catherine Ebbs".

Catherine Ebbs
Chair

P.O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale 'B'
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : 613-998-2134
Télec. : 613-990-8969

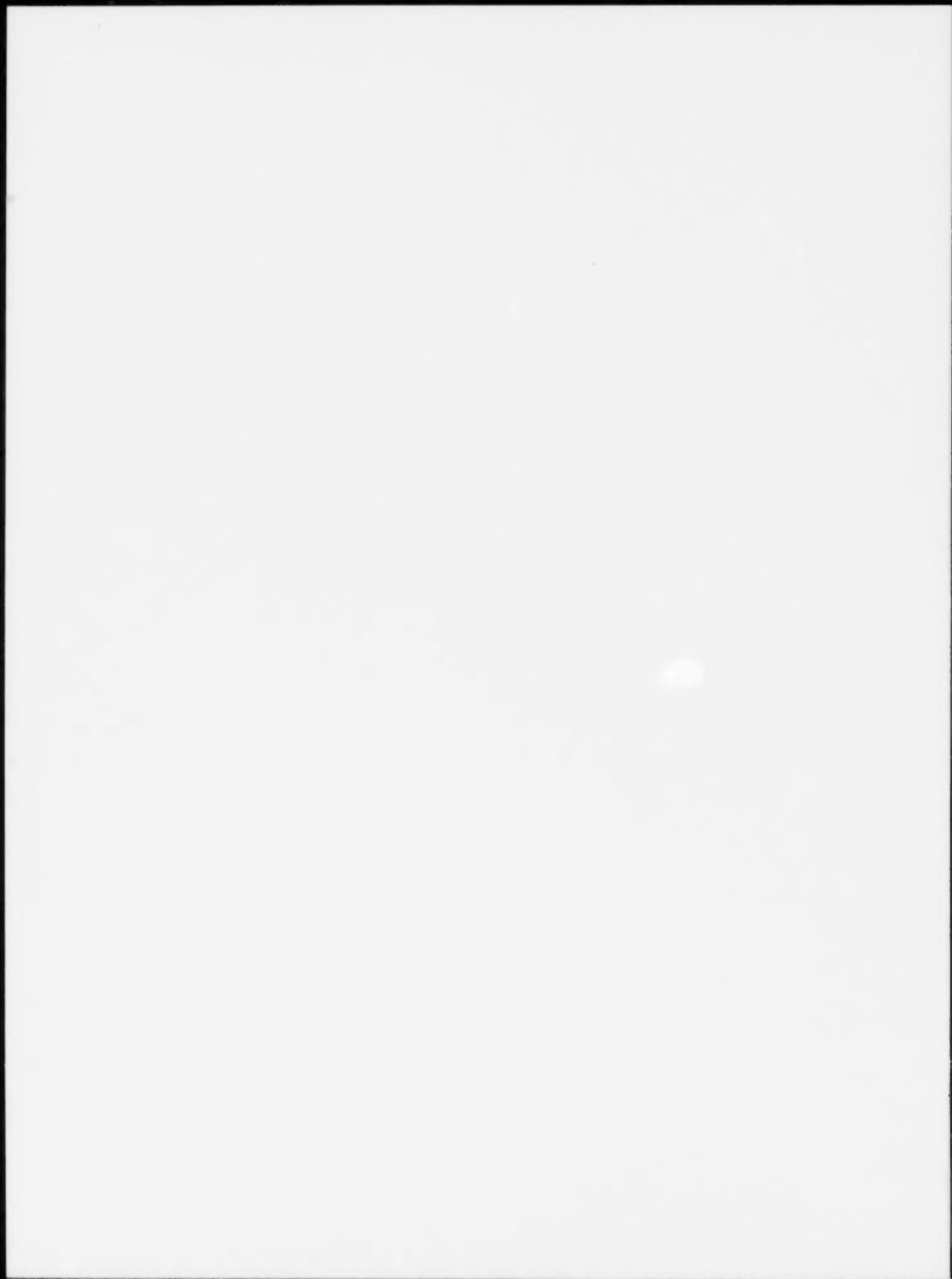


TABLE OF CONTENTS

PART I – Message from the Chair	1
PART II – The Mandate of the RCMP External Review Committee	3
A. The <i>RCMP Act</i> and the RCMP External Review Committee	3
B. External Review of Grievances, Disciplinary Appeals, Discharge and Demotion Appeals: Similarities and Distinctions	3
C. Outreach and Communication Activities in 2006-2007	7
D. Other Activities	8
PART III – The Year in Review	9
A. <u>Statistics</u>	9
Grievances	10
Disciplinary Appeal and Discharge and Demotion Cases	10
Conclusion	10
B. <u>Issues of Interest in Grievance Cases</u>	11
Harassment Grievances	11
Duty to Act Fairly	16
Referability	17
C. <u>Disciplinary Issues</u>	19
Knowingly Neglecting Duty	19
Procedural Issues	21
Parity of Sanction	25
PART IV – FEDERAL COURT CASES	27
A. Cases before the Federal Court	27
B. Cases before the Federal Court of Appeal	29
C. Cases before the Supreme Court of Canada	32
D. Informal Settlement	33
PART V – Appendices	34
Appendix 1: About the Committee	34
Appendix 2: The Committee and its Staff in 2005-2006	34



PART I – MESSAGE FROM THE CHAIR



The last year has been one of significant activity for the RCMP External Review Committee. The Committee's annual report provides an opportunity to put the work of the Committee into context in a year in which a number of interesting issues arose in relation to labour relations and the RCMP. This year's annual report provides an overview of our activities throughout the 2006 – 2007 year and is available on our Web site, along with our *Communiqué*, case summaries and other government reports (www.erc-cee.gc.ca).

The Committee has a very distinct mandate. Since its inception almost twenty years ago, the Committee's role has been to conduct impartial and independent reviews of RCMP labour relations cases. Over the years, the RCMP has made changes in a variety of areas because of recommendations made by the Committee. Specific areas of concern have been raised, leading to policy changes with regard to medical discharge, suspension without pay, and harassment. Procedurally, the Committee has raised diverse issues, such as maintaining and protecting procedural fairness, ensuring access to information, preventing bias or the appearance of bias in the decision-making process, and protecting the right to be heard. This year, the Committee dealt with areas such as harassment, travel entitlements, and relocation, and also examined a number of interesting questions in disciplinary appeals.

The Committee does not conduct an external review of every Level II grievance within the RCMP. By law, only five specific categories of grievances are referred for a Committee review. However, the Committee does review all appeals of disciplinary rulings and discharge and demotion cases. It should also be noted that referrals to the Committee only take place after a first decision has been made internally. As a result, given that the Committee is a second level or appeal tribunal, it tends to see cases that could not be resolved at an earlier stage due to complex legal issues, factual issues or policy considerations.

The Committee's important and distinct role in the area of oversight of the RCMP is entirely focused on the domain of labour relations. It does not have any authority in the area of complaints by the public. In the Committee's view, the separation of the two functions of public complaints oversight and labour relations oversight is extremely important. It is true that prior to the creation of the Committee, the government considered a recommendation for an ombudsman to deal with both public complaints and labour relations matters (*Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police*). There have been significant changes in the thirty years since that report was written, not only in the RCMP, but in labour relations systems and in the realm of public oversight in Canada generally. For example, it is interesting to note that at the time of writing this annual report, the Government of Ontario has just passed a law that replaces one single body with separate processes for police discipline and public complaints oversight of the police. In addition, this winter, in his Final Recommendations to the *Commission of Inquiry into the Actions of Canadian Officials in Relation to Maher Arar*, Justice O'Connor stated that public complaints oversight and discipline review should be separate functions.

The distinct recognition of labour relations oversight through a separate agency offers a better possibility of preventing potential perceptions of bias or conflict of interest, and ensures focus on the specific issues surrounding each mandate. In this way, trust and respect in both oversight functions can be protected so that stakeholders can freely access and have confidence in these functions. That is not to say that expanding or improving the functions governing each of these mandates should not occur. In the Committee's view, for example, an expanded outreach and research function would enhance its role, as would a number of other improvements to the labour relations administration within the RCMP.

Over the last few years, I believe that the Committee has consistently had an extraordinary output, in spite of its very small size. This year, it issued a near record number of recommendations. The Committee strives for even greater success in this area, and adheres to its goal that the backlog be removed. The Committee secured funding to assist in this process and is also exploring the possibility of additional financial support to meet its many corporate and operational demands.

Apart from the case review function, this fiscal year has been busy in the area of outreach. The Committee continues to issue a quarterly Communiqué and has a Web site with all case summaries and articles of interest. In addition, the Chair and staff members met with a variety of stakeholders throughout the year.

On the corporate side, the Committee conducted its own evaluation of its management accountability framework and provided significant information toward the government wide management accountability framework assessment of its work. It is hoped that the exchange arising from this exercise will allow for constructive and positive change. With regard to the rise of corporate demands from central agencies, the Committee values the work of all the agency networks, such as the Heads of Federal Agencies (HFA), the Small Agency Administrators Network (SAAN) and the Personnel Agency Group (PAG).

In closing, I am honoured to work as Chair of this Committee, and I look forward to the work we have ahead. My vision is not only for the Committee to continue its quality work in the area of case review and outreach, but for it to expand its ability to do so – to enhance the case review process and develop a more robust infrastructure to support the Committee in meeting standards of excellence in its mandate of labour relations oversight and review.



Catherine Ebbs
Chair

PART II – THE MANDATE OF THE RCMP EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

A. The *RCMP Act* and the RCMP External Review Committee

Members of the RCMP are subject to a distinct system of grievance adjudication and discipline and discharge, as outlined in Parts II, III, IV and V of the *RCMP Act* (*Act*). The internal RCMP labour relations system makes the initial decision in labour relations matters affecting members. The *Act* provides for an external review with certain categories of grievances and all discharge and demotion and all disciplinary appeals. The mandate of the RCMP External Review Committee (Committee) then, is to undertake this external review and issue a recommendation to the Commissioner.

The review the Committee undertakes is adjudicative in nature, robust and detailed. The Committee reviews the entire record before it: the original documents, the decision made, and the submissions of the parties. In appeals of disciplinary or discharge and demotion decisions, the transcript of the Board hearing is also before the Committee, as well as any exhibits entered at the hearing. All the evidence, legal issues, relevant legislation and case law are considered in determining the findings and recommendations. The Chair may request that the parties provide additional information or submissions. If this is done, the other party is given the chance to respond. The Chair also has authority to hold a hearing if it is considered necessary. This is not often done however.

The Chair's findings and recommendations are issued to the parties and the Commissioner of the RCMP who makes the final decision. Should the

Commissioner decide not to follow the Committee's recommendation, she or he is required by law to give reasons for not doing so.

Grievances constitute the largest component of the Committee's work. Cases referred to the Committee often present complicated or unresolved policy issues, challenging legal questions and complex fact situations. In reviewing these cases, the objective of the Committee is to positively influence labour relations within the RCMP. The need for case review which is both impartial and arms length to the RCMP is crucial in meeting this objective, as is the need for information exchange and outreach with its stakeholders.

B. External Review of Grievances, Disciplinary Appeals, Discharge and Demotion Appeals: Similarities and Distinctions

The *Act* creates the Committee under Part II. Part III discusses the grievance procedure and the Committee's role in reviewing grievances. Part IV and Part V address disciplinary and discharge and demotion appeals respectively. In order for a case to be reviewed by the Committee, it must be referred by the Commissioner of the RCMP or by the delegate. This is required by the *Act*. In any case, the member can request that the matter not be referred to the Committee. However, this rarely occurs.

There are, nonetheless, some important distinctions in the area of reviews of grievances, discipline and discharge and demotion.

For example, with grievances, the Committee does not have the statutory or regulatory authority to review every grievance that is subject to a Level II review. The *Act* and *Regulations* provide that only five categories of grievances must be referred to it for review:

- 1) interpretation and application of government-wide policies that apply to members of the RCMP;
- 2) stoppage of pay and allowances during suspension of a member;
- 3) interpretation and application of the *Isolated Posts Directive* (IPD);
- 4) interpretation and application of the *Relocation Directive* (RD);
- 5) administrative discharge on grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

With discharge and demotion matters, there is no restriction on what types of appeals will be referred.

In the area of discipline, it is only when formal disciplinary action is being considered, i.e. for more serious violations of the *RCMP Code of Conduct*, that cases come before the Committee. The Committee does not undertake an external review of disciplinary measures arising from an informal disciplinary process as described by the *Act*.

The following table outlines key components of the review functions for grievances, discipline and discharge and demotion. It also provides statistics on the total number of cases reviewed by the Committee since its inception and up to March 31, 2007.

Grievances	Formal Disciplinary Matters	Discharge and Demotion
Part III of the <i>RCMP Act</i>	Part IV of the <i>RCMP Act</i>	Part V of the <i>RCMP Act</i>
Initiated by Member presenting a grievance on an area of concern.	Initiated by investigation and subsequent decision of Commanding Officer to hold a hearing, where allegation that member has violated the <i>Code of Conduct</i> and decision to address under formal disciplinary proceedings.	Initiated by a Commanding Officer serving a Notice of Intention. A member may be subject to discharge or demotion proceedings for failing to perform his or her duties in a satisfactory manner, after having been given "reasonable assistance, guidance and supervision in an attempt to improve the performance of those duties".
Level I review conducted by an RCMP officer designated as a Level I Adjudicator.	Decision made by Adjudication Board, comprised of three officers of the RCMP.	The member has the right to examine the material in support of the Notice of Intention and to request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three senior officers of the Force, be convened.
The Level I Adjudicator makes a decision based on a review of written submissions.	An Adjudication Board holds a hearing to determine whether there has been a violation of the <i>Code of Conduct</i> . If <i>Code of Conduct</i> is found to have been violated, a subsequent hearing is held to determine sanction.	A Discharge and Demotion Board holds a hearing and issues a decision.
If a member is dissatisfied with the decision, then the member presents a Level II grievance.	Either the member or the Commanding Officer can appeal the decision to the Commissioner. The member has an unlimited right of appeal. The Commanding Officer can appeal a finding that no violation of the <i>Code of Conduct</i> but has a very limited right to appeal the sanction.	Either the member or the Commanding Officer may appeal the decision of an RCMP Discharge and Demotion Board.
Five categories of grievances are referred to the Committee for subject to a Level II review. 1) interpretation and application of government wide policies that apply to members of the RCMP; 2) stoppage of pay and allowances during suspension of a member; 3) interpretation and application of the Isolated Posts Directive;	There is no limitation on the type of disciplinary matters that can be reviewed by the Committee. The appeal is referred to the Committee, unless the member requests that the matter proceed directly to the RCMP Commissioner. This rarely happens.	Appeal submissions are made in writing and the appeal is then referred to the Committee unless the member requests that the matter proceed directly to the RCMP Commissioner. This rarely happens.

Grievances	Formal Disciplinary Matters	Discharge and Demotion
Part III of the <i>RCMP Act</i>	Part IV of the <i>RCMP Act</i>	Part V of the <i>RCMP Act</i>
4) interpretation and application of the Relocation Directive; 5) administrative discharge on grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment. ***** Grievances not in these categories are reviewed through internal RCMP processes. For those grievances referable to the Committee, the grievance is referred to the Committee, unless the member requests that the matter proceed directly to the RCMP Commissioner. This rarely happens.		
The Committee reviews the case and makes a recommendation.	The Committee reviews the case and makes a recommendation.	The Committee reviews the case and makes a recommendation.
The Committee issues findings and recommendations to the parties and the RCMP Commissioner in those categories of grievances referred to it.	The Committee issues findings and recommendations to the parties and the RCMP Commissioner.	The Committee issues findings and recommendations to the parties and the RCMP Commissioner.
The RCMP Commissioner makes the final decision.	The RCMP Commissioner makes the final decision.	The RCMP Commissioner makes the final decision.
As of March 31, 2007, the Committee has issued a total of 433 grievance recommendations since its inception.	As of March 31, 2007, the Committee has issued a total of 103 recommendations coming out of disciplinary appeals since its inception.	As of March 31, 2007, the Committee has issued a total of 4 discharge and demotion cases recommendations since its inception.
In 89% of all the grievance recommendations issued since the Committee's inception, the RCMP Commissioner has followed the recommendations of the Committee.	In 71% of all disciplinary appeal recommendations issued since the Committee's inception, the RCMP Commissioner has followed the recommendations of the Committee.	In 75% of all discharge and demotion appeal recommendations since the Committee's inception, the RCMP Commissioner has followed the recommendations of the Committee.

C. Outreach and Communication Activities in 2006-2007

The Committee's outreach and communication function is essential to meeting its mandate. The Committee utilizes a number of tools for outreach, including its Web Site, its quarterly publication, requests for information, and ongoing training, meetings, and capacity building.

Web Site and Quarterly Publication

The Web site (www.erc-cee.gc.ca) and the *Communiqué*, a quarterly publication, carry articles of interest, summaries, and updates on all cases that have been before the Committee.

Requests for Information

In the span of a year, the Committee receives a number of requests for information. Some of these are simple, but others can be quite complicated and require more time. This year, the Committee received and responded to 123 requests for information, on average in 2.8 days.

Ongoing Training and Capacity Building

The Committee gave presentations at training sessions for the Staff Relations Representative Program (SRR), new Disciplinary Board Adjudicators, and staff of the Office for the Coordination of Grievances. It also held meetings with stakeholders and engaged in ongoing capacity building:

- *The SRR Program:* The SRR Program is made up of regular and civilian members of the RCMP. It is designed to provide members of the RCMP with a formal system of elected representation. The Committee met with the executive of the SRR in this fiscal year. The Committee also provided an orientation to new SRRs on the work that it does and on a number of substantive and procedural legal issues in the area of grievances. The Chair also gave a presentation at a regional meeting of SRRs in Winnipeg in October 2006.
- *Disciplinary Board Adjudicators:* In March 2007, Committee staff provided an orientation on the Committee's mandate to new disciplinary board adjudicators in Sydney, Nova Scotia.
- *Office for the Coordination of Grievances:* In March 2007, Committee staff provided an orientation on grievance issues to the staff who administer member grievances in the RCMP.
- *Meetings:* Representatives of the Committee met with the RCMP Professional Standards and External Review Directorate of the RCMP, which administers the grievance and disciplinary and discharge and demotion processes within the RCMP. Meetings were also held with the executive of the SRR Program and with the RCMP Commissioner.

- *Ongoing Capacity Building:* Staff of the Committee attend training and conferences throughout the year to ensure currency in a variety of areas such as the *Charter of Rights and Freedoms*, administrative law, labour relations, decision writing and drafting, discipline and human rights law.

D. Other Activities

The Committee is a very small tribunal of 6 people. Over the last few years, corporate requirements at the federal level have risen significantly. These requirements must be met by every agency, regardless of size or scope. The Committee regularly meets with other components of government to address various federal government reporting and accountability requirements. The Committee places a high level of importance on these requirements. However, it has limited resources. It is seeking ways to address this issue and it has sought additional funds. It has also participated in a roundtable discussion of various government representatives on the burden of reporting on small agencies, through the Canada School of Public Service.

The Committee continues to integrate the new *Public Service Modernization Act* (PSMA) into the workplace. It has consulted staff on all policies and embarked on a number of initiatives including educating staff on the PSMA, and career planning and training needs in the 2006-2007 year. The Committee will ensure that all staff are fully informed on the general principles of the PSMA.

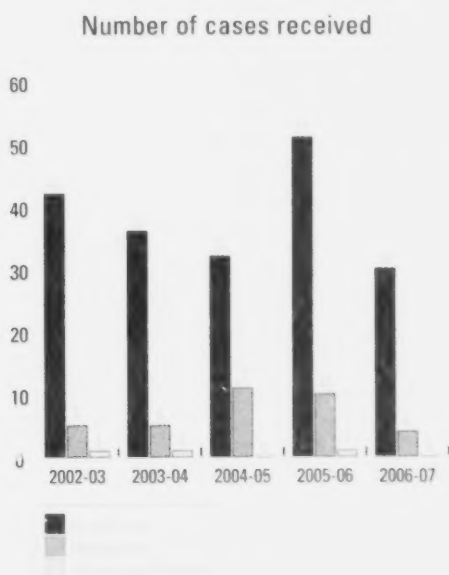
This year, the Committee provided significant data and information to central agencies for their assessment of the Committee's integration of the Management Accountability Framework. In doing so, the Committee undertook its own internal assessment of the work that it does and has identified areas to address further. This has included finding ways to ensure a robust form of evaluation, in spite of its small size.

PART III – THE YEAR IN REVIEW

A. Statistics

Referrals

There were fewer cases referred to the Committee in this fiscal year. A total of 30 grievances were referred to the Committee, compared to 51 in the previous year and 32 in 2004-05. Four disciplinary appeals were referred to the Committee, which is also a decrease from the number of disciplinary cases referred to it in previous years (10 in previous year; 11 in 2004-2005). No discharge and demotion appeals were referred to the Committee this year.



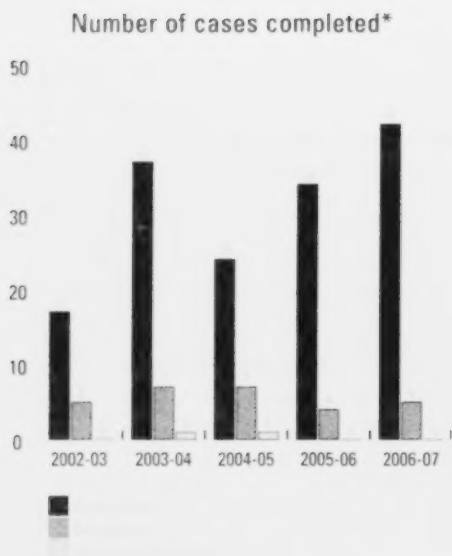
Recommendations Issued

The number of cases completed by the Committee from year to year may vary depending on the complexity of issues raised. For grievances, the objective of the Committee is to have issued its recommendation within three months of the case being referred to it. For discipline and discharge and demotion cases, the standard that the Committee strives for is six months. There is a waiting period at this time before cases are reviewed and largely because of this, these service standards are not met.

However, the Committee continues to strive to meet these standards and it sought, and was granted, short term additional resources to do so. As of the end of this fiscal year, these resources were not yet in place. In addition, the Committee is exploring the possibility of securing resources to assist with rising corporate demands.

There was an increase in the number of recommendations issued this year. The Committee reviewed 42 grievances and issued 40 recommendations, compared to 34 cases reviewed in 2005-06 (and 30 recommendations issued) and 24 cases reviewed (and 23 recommendations issued) in 2004-05. The Committee issued 5 recommendations on disciplinary appeals. No recommendations in the area of discharge and demotion were issued.

10



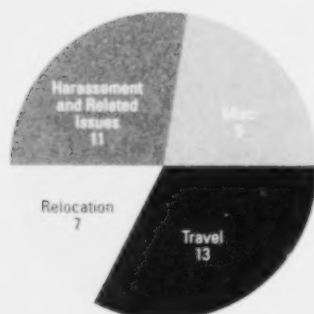
* In 2006-07, 42 cases were reviewed, but 40 recommendations were issued. In 2005-06, 34 cases were reviewed but 30 recommendations were issued. In 2004-05, 24 cases were reviewed but 23 recommendations issued.

Grievances

General

The subject matter of this year's grievance recommendations fell into the following general categories:

Grievs*



* In 2006-07, 42 cases were reviewed, but 40 recommendations were issued. In 2005-06, 34 cases were reviewed but 30 recommendations were issued. In 2004-05, 24 cases were reviewed but 23 recommendations issued.

The Committee continues to observe a large number of Level II grievance reviews where the Level I Adjudicator denied the case on the basis of preliminary matters such as time limits or standing. Similar to last year, the Committee has recommended a reversal of these procedural Level I findings in several recommendations. The Committee has also expressed concern in some cases about the manner in which the harassment policy was applied. Given that there is a time gap before the Committee reviews grievances at Level II, these issues may not reflect the current practice within the RCMP.

Disciplinary Appeal and Discharge and Demotion Cases

This year, the Committee received four disciplinary appeals. Of these four appeals, three were initiated by the member and one involved an appeal by the Commanding Officer. Only one appeal involved a sanction of an order to resign within 14 days, failing which the member would be dismissed. The Committee issued five findings and recommendations on disciplinary appeals this year and did not review any discharge and demotion cases.

Conclusion

In conclusion, a total of 34 cases were referred to the Committee this year, and 47 cases were completed. At year end, 59 active cases remained before the Committee, including 46 grievances, 12 discipline appeals and one discharge and demotion appeal. Several interesting recommendations, both in the area of grievances and discipline, were issued by the Chair of the Committee in the last year. These are discussed in the following sections.

B. Issues of Interest in Grievance Cases

Harassment Grievances

The Committee has noticed an increase in harassment grievances being referred to it. This has been especially apparent over the last two years. Statistics on harassment cases and key trends in harassment-related Level II grievances are noted in section a) and the table on page 12. These statistics cover an eight-year time frame to the end of March 31, 2007. It should be noted that the increase in harassment cases referred to the Committee does not necessarily reflect the statistical composition of harassment complaints within the RCMP itself.

a) Statistics on Harassment Grievances at Level II: 1999-2000 to 2006-2007

The Committee has reviewed approximately 41 harassment-related grievances in the past eight years. This is approximately 20% of all its grievances in that time frame. The grievances were mostly initiated by the complainant, but in 13 grievances, the Grievor was the member accused of harassment (the 13 grievances came from 5 members in total). Eight of the 41 harassment-related grievances were presented by women.

The large majority of the harassment-related reviews at the Committee pertained to harassment in the workplace of a general nature (i.e. not linked to a human rights ground).

Of the harassment related grievances filed by women (eight in total):

- five involved situations where the Grievor alleged having been harassed;

- three involved allegations that the Grievor had engaged in harassment;
- five were based on harassment related to personal interaction/misconduct alone;
- one claimed harassment on the basis of sex, marital status, family status and national origin (although the actual grievance was the failure to investigate);
- one alleged harassment in the form of sexual discrimination; and
- one alleged harassment and discrimination on the basis of a medical condition.

Of the harassment cases filed by men (33):

- 24 involved situations where the Grievor alleged having been harassed;
- nine involved allegations that the Grievor had engaged in harassment;
- 29 cases were not based on a human rights associated ground;
- in one the alleged harassment directed towards the Grievor was not human rights based, but general allegations of racist and sexist behaviours were made;
- one grievance related to discrimination based on age and disability/medical condition; and
- in two files the issue of race discrimination arose.

Harassment Statistics from 1999-2000 to 2006-2007

Year	Findings and Recommendations Issued	Initiated by		Committee's Recommendation
		Female	Male	
1999-2000	2	1	1	Both to allow.
2000-2001	2	1	1	one to allow (female initiated, sexual harassment); one to deny.
2001-2002	0	0	0	0
2002-2003	2	0	2	Both to deny, but statement made in one regarding fact that entitled to have it investigated, but was not, due to time frame.
2003-2004	11	2	9	All to deny, though issues of standing and merits raised. Five grievances brought by three members accused of harassment.
2004-2005	4	1	3	All to deny, though merits and standing issue raised as well as issue with harassment procedure and choice of investigator.
2005-2006	9	1	8	Two to allow on refusal to investigate; six to deny, though issues regarding standing and disclosure raised; one inadmissible.
2006-2007	11	2	9	Ten to allow (five on basis Level I erred on a preliminary issue, and five for failure to follow policy). Of the ten to allow, five sent back to resume grievance process or for harassment investigation. One to deny on basis Grievor had not met onus. Four grievances brought by two members accused of harassment.

***b) Harassment Grievances : Issues
Raised This Fiscal Year***

This year, the Committee issued findings and recommendations in 11 harassment-related grievances. In the large majority of these, the Committee could not make a finding on the merits either because of procedural problems with the way the complaint was handled or because of errors in the Level I Adjudication. The procedural problems included the failure to investigate the harassment complaint or properly apply the harassment policy.

In six grievances the Committee determined that there was an error related to a non-existent or inadequate harassment complaint investigation. The Committee also noted an error in process at the Level I stage in one grievance.

In addition, the Committee made three general recommendations aimed at improving the harassment complaint process. Also, the Committee's findings and recommendations in three harassment files (G-378, G-402 and G-403) related to the failure of the Level I Adjudicator to adhere to the duty to act fairly. The Commissioner's decision in these three files is pending.

c) Choice of Investigator

In G-377, the Grievor received an anonymous e-mail from an unattended computer terminal which he found offensive. The Grievor filed a harassment complaint with his Commanding Officer (the Respondent), who ordered the non-commissioned officer (NCO) in charge of the section to investigate. This NCO had a previous history of discord with the

Grievor and the Committee found that the Respondent did not make an appropriate choice of investigator. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

d) Complaint Process Issues

In G-378, the Grievor complained that she had been harassed by two supervisors. The Officer in Charge (OIC) declined to investigate after discussing the matter with the District Commander (DC) and one of the alleged harassers. The Committee found that both the Treasury Board (TB) and internal policies on harassment needed to be followed. If there was a contradiction, the TB policy would prevail. The Committee found that the OIC and the DC followed none of the preliminary steps set out in TB and Force policies. They erred in deciding not to initiate an investigation into the Member's complaint because the Member's allegations, if founded, would have constituted harassment. Further, reviewing the complaint by speaking to one of the alleged harassers, but not to the Grievor, was a violation of the duty to act fairly. Finally, even if the issue was one of workplace conflict, nothing was done to resolve this issue, as required by both policies. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

In G-382 the Grievor filed a harassment complaint against three superior officers. He alleged a conspiracy to harass him and also complained of a series of specific acts which he alleged amounted to harassment. The Respondent declined to investigate the complaint on the basis that there was no evidence of a conspiracy and the specific acts complained of amounted to

administrative decisions or workplace conflict. The Committee found that the Respondent failed to follow the process required by the TB policy and erred when he concluded that no investigation was required because the allegations were mostly workplace conflict issues. A number of the allegations were related to administrative decisions, but this in itself did not rule out the possibility of harassment. Abuse of authority, a type of harassment, could be made up of a series of administrative decisions. A full investigation should have been ordered. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

In G-410.1, G-410.2, and G-410.3, the Committee clarified when a full harassment investigation should be ordered. After reviewing the harassment complaint, the rebuttals and a *Code of Conduct* investigation report, the Respondent declined to order an investigation. The Committee found that the officer responsible for responding to a harassment complaint may make a decision without initiating a formal investigation, but this should be done only in rare cases where it is inconceivable that the full investigation would lead to a conclusion that harassment had occurred. One of the three allegations advanced by the Grievor, if proven, might amount to harassment and it was premature and unfair for the Respondent to conclude that no investigation was required. At a minimum, the TB and RCMP policies required that the Respondent meet with the complainant prior to making any determination. Further, absent an investigation, the

Grievor should have been given an opportunity to respond to the rebuttal. The Commissioner has yet to render a decision in these matters.

Finally, in G-402 the Grievor filed a harassment complaint. The Respondent concluded that the complaint related to workplace conflict, not harassment. A grievance followed. The parties failed to file an early resolution outcome document within the time allowed in the Force policy. The Level I Adjudicator found that the Grievor had abandoned his grievance when he had not filed the outcome document. The Committee determined that the Level I Adjudicator erred on this point. It noted that the more appropriate way to proceed would have been for the Level I Adjudicator to declare that, because the administrative time frame was not respected, the Early Resolution Phase was terminated, with the result that the grievance would have moved to the Submissions Phase. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

e) Redress

A significant amount of time has often passed between the initial events leading to allegations of harassment, and the Level II review before the Committee. Because of the passage of time, it might not be appropriate to order a new investigation even when the Committee recommends upholding the grievance.

In G-377, the Committee agreed with the Level I Adjudicator that the e-mail the Grievor complained of likely constituted harassment, but disagreed with the Level I

conclusion that a new investigation should be ordered. The original e-mail had been sent in 1997, and the Committee found that too much time had passed to allow for a new investigation. A similar conclusion was reached in G-382, where the events stretched back to 1999. The Commissioner's decision is pending in both cases.

In other cases the Committee has concluded that it is appropriate to send the matter back to the RCMP to be properly investigated. In G-378, the Committee recommended that the file be returned so that the harassment complaint, arising in 2004, could be dealt with according to policy. In G-402, G-403 and G-405, the Committee recommended that these matters be referred back to Level I in order for it to proceed from that point. The Commissioner's decision is pending in these cases.

The Committee has considered the unique circumstances of each case in recommending a variety of other types of redress. For example, this year the Committee recommended:

- that a different decision-maker be appointed to review the complaint (G-378);
- that the Commissioner order two senior members to undergo training on proper procedures for dealing with harassment complaints (G-378);
- that a decision be made regarding the appropriate Respondent on the file before any further action is taken (G-378);

- that the Commissioner confirm that the Respondent erred in his choice of investigator and apologize to the Grievor for a procedural error (G-377);
- that the Commissioner apologize to the Grievor for the fact that his complaint was not dealt with according to policy (G-382); and
- on the single grievance where the Member requested financial compensation, the Committee declined to recommend this redress, based on the specific facts of that case (G-377).

The Commissioner has yet to render a decision in these cases.

f) General Recommendations

In three harassment cases, the Committee made recommendations to the Commissioner aimed at improving grievance procedures: one related to the process to be followed for disclosure; one aimed at clarifying who has the onus of supplying the Level I Adjudicator with material and one recommending an amendment to the administrative policy on extension of time for filing grievance submissions.

In G-405, the Grievor filed a harassment complaint against two superiors. He was dissatisfied with the investigation and the corrective action taken and he filed a grievance. The parties negotiated an acceptable structure for the informal resolution process, but they could not agree on what constituted appropriate disclosure. The Grievor refused to proceed without the materials he was seeking. The

Committee found that this issue of process was grievable. Disclosure was a statutory right, whereas the order in which various steps of the grievance were to unfold was administrative. The Committee found that where a Grievor requests disclosure in advance of the early resolution efforts, the Respondent should attempt to answer that request, as there might be times when disclosure in advance of the early resolution efforts would be beneficial.

In G-407, the Grievor filed a grievance after her complaint of harassment was determined to be unfounded. She was advised to file her Level I submissions and failed to do so, but she did reply to the Respondent's submissions. However, she went beyond simply replying to the Respondent's position, which is not allowed under the grievance policy. Further, at no time did she provide documentation to support her claim. The Committee found that the Grievor had not met the onus of establishing her claims on a balance of probabilities, as she had given no details to support her allegations.

In addition, the Committee found that the *Commissioner's Standing Order* (Grievances) (CSO-G) and the associated grievance policy lack an explanation of what constitutes the grievance file and who provides the relevant material to the Level I Adjudicator. Therefore, the Committee recommended that the Commissioner order a review of the CSO-G and the RCMP policy on grievances to clarify who has the responsibility to ensure that the Level I Adjudicator receives a complete record.

Finally, in G-402 the Committee recommended that the Commissioner consider amending the existing administrative procedures to allow the Level I Adjudicator or the Case Manager to give retroactive extensions of administrative time frames. The Commissioner's decision is pending in these cases.

Duty to Act Fairly

The duty to act fairly is a key principle in administrative law. It requires that certain procedural rights of the parties be met. For example, it requires that parties be given adequate notice, a right to be heard and an impartial decision maker. This principle has been discussed a number of times both in Federal Court and in the Supreme Court of Canada. Of particular note is the landmark Supreme Court of Canada decision in *Baker v. Minister of Citizenship and Immigration* ([1999] 2 S.C.R. 817) that reconfirmed that the duty to act fairly applied to a wide variety of administrative proceedings and expanded the right to written reasons, in certain circumstances.

This year, there were thirteen instances where the Committee found that the duty to act fairly had not been respected by the Level I Adjudicator. In twelve cases, the Committee found that the Level I Adjudicator ruled on time limits without giving the parties an opportunity to be heard on that issue. In one case, the Level I Adjudicator denied a grievance as abandoned without notice to the parties and without providing them with an opportunity to present their position on the issue.

In a series of grievances related to the quality of meals and accommodations during the G8 Summit in Kananaskis, Alberta, the issue of procedural fairness was discussed (G-387, G-388, G-389, G-390, G-391, G-393, G-395, G-396, G-401). These grievances were denied at Level I on the basis that the Grievors had been advised of the conditions in advance and therefore any grievance would have to be filed within 30 days of the advance notice. However, the parties had not been advised that the Level I Adjudicator was considering denial on this basis and the parties were never given an opportunity to provide their position on this question. As a result, the Committee found that the decisions on time limits were not procedurally fair. Of the cases, the Commissioner's decision is pending in all except G-387. There the Commissioner agreed with the Committee's recommendation to deny the grievance. However, she did not consider this issue in her decision.

The issue of fairness also arose with rulings made on standing, the threshold question as to whether the person bringing an action or complaint has a sufficient personal stake in the matter. In three cases, the Level I Adjudicator decisions on standing, which were made prior to the parties being given the opportunity to be heard, were found to be procedurally unfair (G-378, G-398 and G-403). The Commissioner's decision is pending in these cases.

Procedural fairness was also discussed in G-402. The Grievor failed to file the Outcome Document required after the conclusion of the early resolution phase of the grievance process. The Level I Adjudicator found that the Grievor had abandoned the grievance. The Committee concluded that the Level I Adjudicator

had failed to respect procedural fairness in that the decision was made without notice to the parties and without their having had an opportunity to make submissions. The Committee recommended that the file be returned to Level I and the parties be given the opportunity to make submissions. The Commissioner's decision is pending.

Referability

Referability relates to the issue of whether or not a grievance can be sent to the Committee to be reviewed. Under section 36 of the *RCMP Regulations*, only five categories of grievances can be referred to the Committee for a Level II review. Four of the categories are those grievances that involve a Force interpretation of the isolated post; relocation directives; administrative discharge on the basis of irregular appointment, physical or mental disability or abandonment of post; or stoppage of pay and allowances while suspended. The determination of referability in these categories is relatively straightforward. However, the fifth category has been the source of interpretive difficulties. According to section 36(a) of the *Regulations*, in order for a grievance to be referable under this subsection it must fulfill a four part test.

1. it must involve an interpretation or application by the Force;
2. the interpretation of application must involve a government policy;
3. that government policy must apply to government departments; and,
4. that policy must have been made to apply to members.

The Committee reviews the grievances sent to it by the RCMP to ensure that each one has been properly referred. If the matter does not fall within one of the five categories, the Committee has no jurisdiction to review it. Most grievances have been properly referred, but occasionally, the Committee comes to the conclusion that a file, or some part of it, is not referable. 2006-2007 saw an interesting mix of files where referability was an issue. A discussion follows.

a) No Government-wide Policy

In G-386, the Grievor grieved after he was recalled from a United Nations deployment. The Committee concluded that the authority to limit or cancel that deployment came from an unwritten policy based within the RCMP and not from any government-wide policy that has been made to apply to the RCMP. Therefore, the grievance was not referable. The Commissioner has not yet rendered a decision in this matter.

b) RCMP Specific Law, Regulation or Policy

In other cases it is clear that the statute, regulation or policy in question applies only to the RCMP. In G-381, the Member grieved the decision to exclude his acting pay in the calculation of his pensionable earnings. This grievance related to the application and interpretation of the superannuation regime for the RCMP. This only applies to the RCMP and, therefore, the Committee concluded the grievance was not referable.

The Committee also found it had no mandate to review the RCMP *Workforce*

Adjustment Directive. In G-399 and G-400, two Members claimed the right to severance pay under this directive. The Committee concluded that this directive was only applicable to the RCMP, not other government departments and, therefore, these grievances were not referable. The Commissioner has not rendered a decision in either of these matters.

However, where there is a general, government-wide umbrella policy on a subject, the file may be referable to the Committee, even where the specifics are contained in a policy or directive that only applies to the RCMP. This was the case in two grievances resulting from the G8 Summit in Kananaskis, Alberta. A number of Members claimed entitlement to overtime payments. While specific overtime entitlement was governed by either TB directives/minutes or Force policies that were applicable only to the RCMP, the TB *Management of Overtime Policy*, was the umbrella policy. At the time of the grievances in question, it applied to both the RCMP and other government departments. As a result, the Committee issued findings and recommendations on this issue. (The TB policy on overtime that applied to these cases was cancelled on June 1, 2006.) The Commissioner's decision is pending in these cases.

c) Partial Referability

In some grievances, only a portion of the file fails the referability test. In this case, the Committee provides findings and recommendations on those areas within its mandate.

In G-381, despite finding that the Committee could not offer findings and recommendations on the superannuation regime, it noted that the Grievor had also raised a discrimination claim. The Committee concluded that grievances of this type are referable, and provided findings and recommendations to the Commissioner on this portion of the grievance. The Commissioner considered the Committee's analysis in coming to his decision on this issue.

In G-391, a G8 Summit grievance, the Committee concluded that the portion of the grievance dealing with work schedules and shifts was based on internal RCMP policy. As a result the Committee did not comment on this aspect of the grievance, but did address the Grievor's complaints about the government-wide policies on meals and accommodation not being respected. The Commissioner has not rendered a decision in this matter.

*d) When Referability
Cannot be Determined*

In one grievance the Committee was unable to make a finding on referability due to the lack of information on the file. In G-374, the Committee considered a complaint by a civilian member related to how her transfer from the public service into the Force was processed. The file did not contain any information on which laws or policies were applied in processing the transfer. The Committee concluded that there was not enough information on the file to assess referability and recommended that the matter be sent back to Level I. The Commissioner agreed.

C. Disciplinary Issues

Several interesting issues arose in the context of disciplinary appeals dealt with by the Committee in 2006-2007. Among the substantive issues addressed in the last year was the extent to which the Force may impose discipline related to a member's poor performance. The Committee also examined parity of sanction and procedural issues.

Knowingly Neglecting Duty

In the RCMP, as in any other work environment, employees may fail to perform their work-related duties at an acceptable standard. There can be many reasons for poor performance, ranging from ignorance of workplace standards, to an inability to properly do the job owing to a lack of required skills. Labour arbitrators reviewing disciplinary action imposed for poor performance have drawn an important distinction. Discipline, up to and including dismissal, may be imposed for performance problems where deficiencies are caused by culpable behaviour on an employee's part. However, when it is established that failure is non-culpable, that is, not owing to fault or wrongdoing on the employee's part, discipline is not imposed. Although termination of the employment relationship is a possible consequence of non-culpable performance problems, such a measure will normally be contingent upon the employer showing that the employee was given the opportunity to improve performance through supervision and assistance.

A similar delineation exists under the *Act*. On the one hand, members and officers may be demoted or discharged from the Force when there is a repeated failure to perform duties in a manner fitted to the requirements of the officer or member's position. This process is set out in Part V of the *Act*, which requires that sufficient and reasonable assistance be provided to an affected member or officer in an attempt to improve the situation, prior to initiating discharge or demotion proceedings. There is no reference to any blameworthy component in Part V, which is clearly geared towards dealing with non-culpable cases where performance problems do not give rise to disciplinary concerns.

On the other hand, the *Act* recognizes that there may be situations where performance problems are the result of culpable conduct, in which case initiating the Part V process may not be the appropriate solution. Section 47 of the *RCMP Code of Conduct* lays the groundwork for performance related discipline by stating that "a Member shall not knowingly neglect or give insufficient attention to any duty the member is required to perform". An allegation under s.47 of the *Code of Conduct* can be dealt with under the disciplinary provisions of Part IV of the *Act*. The use of the word "knowingly" in s.47 is what distinguishes this section from the Part V discharge and demotion process, in that it imposes an onus on the Appropriate Officer (AO), in discipline cases, to establish that a member had intent to neglect a duty.

The Committee recently addressed this distinction in D-099. A Member faced allegations as to his failure to follow up on a complaint, failures to complete paperwork, and failures to send blood samples

relating to impaired driving charges to a laboratory. The Adjudication Board found that the Member had contravened s.47. The Member appealed three of those four findings as well as the sanction of dismissal imposed by the Board.

In considering the issue of neglect of duty, the Committee highlighted the more obvious elements: the existence of a duty; the Member's knowledge of that duty; and failure to carry it out or insufficient attention to it. The Committee concluded that two elements needed to be established, with regards to knowledge:

- the member must be aware of the fact that he or she is neglecting the duty or giving insufficient attention to it, and;
- the knowing neglect, or knowing giving of insufficient attention, must be the result of something within the control of the member.

The Committee also noted that the AO needs to establish all of the elements of the offence including that of intent, so that a *prima facie* case may be made out. The burden then shifts to the member or officer to make out a plausible case that failure to perform satisfactorily is not because of any fault or wrongdoing on his or her part. With regard to one of the allegations, in the Committee's view, although the AO had, at first glance, established that the Member's neglect was intentional and blameworthy, the Member had then shown that the neglect was not within his control. The Committee noted that the Member had longstanding problems managing his files, and that this had been treated in the past as a performance problem. Further, the Member had not

been receiving adequate supervision at the time of the alleged misconduct. Finally, there were an unusual number of personal stressors which exacerbated his existing performance problem. As for the other two allegations, the Committee found that the member had not neglected duties he knew he had and that there was no evidence that his inaction was intentional. The Committee recommended that the Board's findings on three of the four allegations be set aside, and recommended that a sanction less severe than dismissal be imposed. The Commissioner has not yet rendered a decision in this matter.

Procedural Issues

Issues related to process often raise questions of fairness and require that the Adjudication Board balance competing interests. This year, the Committee addressed a variety of procedural issues, including the one year time limitation for initiating a disciplinary hearing; the use of an Agreed Statement of Fact as a substitute for evidence under oath; how findings in criminal proceedings affect the outcome of a disciplinary hearing under Part IV on the same subject-matter; and adjournments.

a) The Interpretation of Section 43(8) of the Act

Section 43(8) of the *Act* states that disciplinary proceedings must be initiated within twelve months from the time the AO, the Commanding Officer of a division, learned of the alleged contravention of the *RCMP Code of Conduct* and the identity of the Member. Section 43(9) of the *Act* allows a certificate to be provided at the hearing which indicates the time an

alleged contravention and the identity of the Member became known to the AO. The *Act* states that in the absence of evidence to the contrary, such a certificate is proof of the time the AO became aware.

In D-100, a Member allegedly conducted several unauthorized, non-duty related queries on the police information data systems and disclosed confidential information between October and December 2000. The allegations had been made in a public complaint received by the Force in May 2002. On May 24, 2002, the Officer in Charge of the Member's detachment ordered a *Code of Conduct* investigation and a public complaint investigation into the allegations. The s.43(9) certificate presented at the hearing indicated that the AO had been made aware of the contraventions and the identity of the Member on April 28, 2003. The AO initiated the disciplinary hearing on July 21, 2003.

The Board ordered that the allegations against the Member be quashed. In the Board's view, there was a duty on senior officers to inform the AO of the Member's internal investigation initiated in May 2002 within a reasonable period of time. It found that the time limit was to be interpreted as starting on the date that the AO *ought to have known* about the contravention and the identity of the Member.

The AO appealed the Board's finding on various grounds, including that of the Board's interpretation of the time limit amendment section 43(8). The Committee found that the Board had erred in its interpretation of s.43(8), and that the one year time limit starts to run on the date that the AO receives actual knowledge of the required information. Parliament could

have used wording to indicate that the time limit starts to run when the AO ought to have known of the required information. However, it did not do so.

The Committee found that evidence submitted by the MR about what senior officers knew prior to the certificate date did not prove that the AO was told about the matter prior to the date in the certificate. In addition, it could find nothing in the *Act, Regulations, CSOs* or RCMP policy to substantiate the Board's finding that senior officers had a duty to inform the AO of the alleged misconduct and identity of the Member at some point prior to July 21, 2002.

The Committee also disagreed with the Board's finding that the overriding purpose of s.43(8) is to provide for a timely process and avoid problems associated with delay. The Committee pointed out that since the Board had made its decision, the Federal Court of Appeal had examined the disciplinary time limitation in *Thériault v. Canada (Royal Canadian Mounted Police)*, [2006] F.C.J. No. 169, 2006 FCA 61. The Court found that timeliness was not the only focus. Parliament had written section 43(8) to balance the need for timeliness with the need to protect the public and the credibility of the institution.

The Committee recognized the Board's concern that the time limit could be extended by having senior officers choose when to inform the AO of the required information. In the Committee's view, any such inappropriate delay might well contribute to a finding of abuse of process. However, the question of whether an AO should have been advised sooner was not relevant to s. 43(8) time limit.

The Committee recommended that the appeal be allowed and that the matter be returned for adjudication. The Commissioner has not yet rendered a decision in the matter.

b) Agreed Statements of Fact

At the beginning of disciplinary proceedings, parties may introduce an Agreed Statement of Fact (ASF). An ASF is a document which sets out certain facts, and normally it allows the Board to consider those facts as proven without the requirement that they be established through witnesses or documentary evidence. In D-098, the Member admitted to one allegation, and an ASF containing witness statements was introduced. The Member argued that the statements noted in the ASF had been made on the dates specified, but did not admit the content of the statements. The Board nonetheless considered the content of the statements in reaching its decision, and concluded that they revealed aggravating factors justifying a more severe sanction. The Board ordered the Member to resign. The Member appealed. The Committee recommended that the appeal be allowed and that the allegations be dismissed because the AO failed to initiate the hearing within the time frame required. However, the Committee addressed the sanction appeal in the event that the Commissioner disagreed with its recommendation on the question of whether the time frame had been respected.

In considering the appeal on sanction, the Committee observed that it was unsure as to what the Member's representative was doing by agreeing to facts that

he believed the Board would not be bound to consider. The Appropriate Officer Representative had obviously signed the ASF believing that the Member was admitting to the truth of the witness statements as well as agreeing that they had been made. According to the Committee, given the position of the parties, the Board could have taken a more prudent approach and questioned whether there was actually agreement on what was included in the ASF. The Committee noted that the Act requires that, absent consent of the parties, the Board is to consider only oral testimony under oath or written evidence on affidavit. If there was no agreement, the Board could have rejected the ASF and required that the facts be proven.

The Committee concluded that the Board's reliance on the ASF in this case was one of the factors justifying its recommendation that a lesser sanction be considered. In his decision, the Commissioner did not speak to the issue of sanction. He followed the Committee's recommendation that the allegations be dismissed because of the AO's failure to initiate a hearing within the time frame required by the *RCMP Act*.

c) Effect of Prior Criminal Acquittals

In some disciplinary cases, there have been prior criminal proceedings coming out of the same incident. The question arises as to what impact the verdict in the criminal trial should have on the disciplinary hearing under Part IV of the *Act*.

In D-101, four allegations of disgraceful conduct were brought against a Member. The misconduct alleged involved both

physical and verbal abuse of the Member's spouse. The hearing into the allegations was adjourned pending the conclusion of criminal proceedings relevant to three of the four allegations. Although the Member was convicted of the three charges initially, he was acquitted of the charges on appeal. The Board ruled that it could proceed with allegations against the Member even though a criminal court had entered acquittals on charges related to the same facts. After holding its hearing, the Board ordered the Member's dismissal.

One of the Member's arguments on appeal was that the Board had erred when it denied his application for a stay of proceedings based on the criminal acquittals. In reviewing the question, the Committee referred to the Supreme Court of Canada's decision in *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79* [2003] 3 S.C.R. 77 (*CUPE*).

In *CUPE*, a criminal conviction had been entered against a recreation instructor for having abused a child. When the instructor was fired, he grieved his dismissal. The labour arbitrator who heard the evidence about the circumstances of the abuse reinstated the instructor. The Supreme Court held that it is improper for a decision-maker to attempt to impeach a judicial finding through relitigation in a different forum. However, the Supreme Court recognized that there were certain factors that would make it unfair to bind a second tribunal to judicial findings made by another tribunal, such as when fairness dictated that the original result should not be binding in the new context.

The Committee agreed that an acquittal at a criminal trial did not prevent the Adjudication Board from hearing evidence on the same issues because it was held to a lesser standard of proof. It referred to the reasoning of the Nova Scotia Court of Appeal in *Haché v. Lunenburg County District School Board* [2004] NSJ no. 120. Nonetheless, not all acquittals turned on the burden of proof and there therefore might be certain situations where relitigation of a criminal acquittal might be improper.

The Committee concluded that in order to determine whether it was improper to relitigate a criminal acquittal, a tribunal would have to answer the following questions:

- firstly, did the first tribunal deal with exactly the same issues?
- secondly, is there inconsistency or unfairness in the conclusion reached by the second tribunal when compared to the conclusion reached by the first tribunal? and,
- thirdly, if there is inconsistency or apparent unfairness, then do any of the *CUPE* factors apply to allow the two conclusions to stand?

The Committee found that it was not in a position to determine whether the finding of the Board had been proper in this case, given the lack of information on the file. There was no description of the particulars of the criminal accusations, and the Committee could therefore not confirm that they were addressing the identical elements raised in the allegations. Further, because the file did not indicate the reasons for the acquittals, the Committee could not determine if there

was any inconsistency or unfairness. Finally, even assuming that there was inconsistency between the criminal court's findings and the Board's findings, there was no information as to whether any of the other *CUPE* factors were present. In recommending to the Commissioner that the Member's appeal be allowed and that a newly constituted Board consider the matter, the Committee emphasized that the new Board should ensure that it has all of the information necessary in order to carry out the analysis required by the Supreme Court of Canada as set out in *CUPE*. The Commissioner has not yet rendered a decision in this matter.

d) Requests for Adjournment

Parties routinely request adjournments for a variety of reasons. In D-101, discussed previously, the Board had initially adjourned the hearing on the basis that the Appellant was medically unfit to attend or to instruct counsel. Shortly before the hearing was to resume, counsel for the Appellant advised the Board that he was seeking further appointments with his psychiatrist, and that these would probably not be scheduled until after the new hearing date. Counsel advised he was unable to obtain instructions and that he could not see the hearing proceeding as scheduled. The Appellant's counsel also provided medical reports to the Board which indicated that the Appellant was still ill and in need of psychotherapy. The Respondent opposed the adjournment, noting that the medical reports were outdated, and did not prove that the Appellant was not fit to participate in the hearing. Without

holding a hearing into the matter, the Board denied the request for an adjournment, and held a full hearing into the allegations and appropriate sanction without the Member or his counsel being in attendance. The Board ordered that the Member be dismissed. The Board's refusal to adjourn was one of the grounds of appeal.

The Committee noted that the Board, in refusing to adjourn, had relied on unsworn documents that spoke of facts upon which the parties did not agree. Yet the *Act* and relevant Regulations required evidence before the Board to be given under oath or affirmation. Since the parties did not agree to an adjournment, and because there were facts in dispute, the Board should have reconvened the hearing to receive sworn testimony and oral arguments.

The Committee found that because the Board did not handle the adjournment request properly, the Appellant was unfairly denied the opportunity to be present and make his defence. It recommended that the Commissioner allow the appeal and refer the matter back to a differently constituted Board. The Commissioner has yet to issue a decision in this matter.

Parity of Sanction

Parity of sanction is an important principle in the area of disciplinary law. It reflects a concern for fairness and consistency and means that cases which resemble one another should be treated in a similar fashion in the area of sanction. This does not mean that Adjudication Boards are bound to apply identical sanctions from previous disciplinary decisions,

but it does mean that they should consider sanctions imposed in similar cases.

This year, the Committee was called upon to examine whether Adjudication Boards had respected this principle in three cases. In D-098, D-099 and D-102, Boards had ordered Members to resign after finding that the allegations against them had been established. In those three cases, the Members argued on appeal that the Boards had not properly considered the principle of parity of sanction.

In D-098, the Member admitted to an allegation of having engaged in inappropriate conduct with a citizen complainant in a criminal matter he was investigating. The conduct included sexual relations while the Member was on duty, as well as holding hands with the citizen while she attended court. The Board ordered that the Member resign from the Force.

The Committee observed that the Board had simply stated that the cases submitted by the AO were more serious than the Appellant's case, and that the cases submitted by the Appellant were not sufficiently similar. In the Committee's view, it would have been helpful for the Board to elaborate further on its analysis of the cases submitted by the parties. Several of the cases presented in support of the Member revealed conduct or a context which was more serious than the Member's circumstances, yet the members had been allowed to stay with the Force. The Committee recommended that this was one of the factors which justified considering whether a less onerous sanction than dismissal should have been ordered. As previously noted, the Commissioner decided this matter on another ground.

In D-099, an Adjudication Board found four allegations of knowingly neglecting duties, two allegations of knowingly making a false statement to a superior, and one allegation of disgraceful conduct to have been established against the Member. The Committee noted that in many cases raised by the Member, a sanction less than dismissal was imposed for similar misconduct. Although some of these cases were distinguishable from the Member's case because of important mitigating factors, there were nonetheless several previous decisions that supported the Member's argument that termination was too severe a sanction in his case. As in D-098, this was one of the factors which led the Committee to recommend that a sanction short of termination be imposed on appeal. The Commissioner's decision in this matter is pending.

Conversely, the Committee agreed with the Board's approach to parity of sanction in D-102, a case where the Member had forged two prescriptions and admitted to one allegation of disgraceful conduct. The Committee stated that it would have been useful for the Board to address the cases raised by the Member in more depth, but noted that the Board had discussed some of them. Those not discussed by the Board did not reveal a pattern of discipline applicable to the Member's situation. Finally, some of the cases raised by the Member could be distinguished because the facts of the misconduct were different, or the personal circumstances of the Members were not the same. The Committee recommended to the Commissioner that the appeal be denied. The Commissioner has not rendered a decision in this matter.

PART IV – FEDERAL COURT CASES

A. Cases before the Federal Court

Decision pending

D-095 and D-096

These two members faced allegations of disgraceful conduct. More specifically, the allegations involved inappropriate use of the RCMP's Mobile Work Stations (MWS). At the hearing, both Appellants admitted that while on duty, they had sent numerous communications over the MWS that were derogatory towards colleagues and members of the public.

At the sanction hearing, evidence of previous discipline against both Appellants was presented. It was established that the Officer in Charge of the Appellants testified that he had lost confidence in both Appellants. Counsel for the Appellants suggested that the OIC's personal dislike of one of the Appellants may have influenced his decision to proceed formally with discipline.

The reports prepared by a psychologist were filed as evidence. They concluded that the offensive communications were out of character and were the result of each Appellant trying to distinguish himself. The psychologist found that the careers of both Appellants were salvageable, and he encouraged the Board to apply corrective/remedial measures rather than dismissal.

The Adjudication Board concluded that an order to resign was the appropriate sanction, given that the Appellants had been disciplined previously for similar conduct. The messages were vulgar, racist, and sexist, and they disregarded the RCMP Core Values.

On appeal, the Committee found that the Appellants' claim of institutional bias could not succeed, as a reasonable person fully informed would not find an appearance of bias based solely on the fact that the Adjudication Board members were of a lower rank in the organization than the appropriate officer.

The Committee confirmed that there was a breach of procedural fairness in having the Respondent's representative include in his closing submissions facts that had not been introduced as evidence through witnesses. However, the Committee felt that the breach could not have affected the outcome of the case.

The Committee also found that the Board had made no errors in its findings of fact, and properly assessed the relevant factors. It was not obligated to follow the expert opinion, although it would have been helpful if it had given more explanation for its conclusions in this regard. Given the mitigating and aggravating factors identified, it was appropriate for the Board to order the Appellants to resign.

The Commissioner followed the Committee's recommendations and confirmed the decision of the Adjudication Board.

The Appellants filed an application for judicial review before the Federal Court. At year end, this matter had not yet been resolved.

Decision rendered

Sinclair v. Canada (Attorney General) 2006 FC 528

An appeal was filed against the decision of a Discharge and Demotion Board

(the Board) which directed that the Appellant be discharged from the Force because he repeatedly failed to meet the requirements of his position. An initial performance appraisal in 1993 indicated that the Appellant was having some difficulty adjusting to the workload. At the time, the Appellant's wife was suffering from chronic depression, and she committed suicide in January 1994. The Appellant's performance appraisals in the years following these events stated that the Appellant was not meeting the expectations of his supervisors and that he would have to make major improvements. Despite extensive direction provided to the Appellant, the supervisor remained dissatisfied with his performance. In June 1999, he was removed from duty, and discharge proceedings were initiated the following year.

The Appellant's evidence before the Board included the testimony of two psychologists who attributed his performance shortcomings to a mild depression that sapped his energy and made it difficult for him to concentrate on his tasks. The psychologists concluded that treatment could enable the Appellant to once again meet performance expectations but indicated that he should also be transferred to another detachment. The Board concluded that the supervisor had made a sincere and ongoing effort to assist the Appellant in improving his performance. It stated that a transfer was not a viable option because the nature of the Appellant's shortcomings was such that he would not be able to meet performance expectations at other detachments. The Board acknowledged that the Appellant had been suffering from depression but determined that this condition was not a major

factor in explaining why his performance was unsatisfactory.

The Committee found that the psychological evidence only established that depression was a factor influencing the Appellant's performance, but not that treatment for the condition was likely to significantly improve his ability to competently complete tasks assigned to him. Since the evidence established that the same performance shortcomings as those noted by the Appellant's most recent supervisor had been observed by previous supervisors, it was not unreasonable for the Board to find that the Appellant's depression was not the principal cause of his performance shortcomings. The evidence also supported the Board's finding that the Appellant received reasonable assistance from his supervisor. The Commissioner agreed with the findings and recommendation of the Committee and dismissed the appeal.

Further to a new review of the case under subsection 45.26(7) of the *Act*, the Commissioner confirmed the decision to dismiss the appeal.

On April 27, 2006, the Federal Court dismissed the application for judicial review. The Court found that the standard of review in this case was patent unreasonableness.

In its review of the case, the Court found that the review of the Commissioner's two decisions showed that the Commissioner had considered the expert evidence on the Appellant's state of depression and the untimely death of his spouse. However, the Court found that the Appellant's mental health issues could not fully explain the numerous shortcomings in his performance. The Court stated that it was not

its role to re-weigh the evidence before the Commissioner and that, because it could not be said that his decision was patently unreasonable, it should be upheld.

The Court disagreed with the Applicant's argument that the Commissioner should have found that the Applicant's depression constituted a disability under section 7 of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). First, he did not raise these arguments before either the Board or the Commissioner, and at no time did he allege that his depression was a disability within the scope of the CHRA.

On the other hand, the Applicant's inadequate performance had its grounding in his early performance evaluations, well before his depression. The Appellant's mental health could not account for his shortcomings. Consequently, the Court confirmed the Commissioner's decision.

B. Cases before the Federal Court of Appeal

Decision pending

Gill v. Canada (Attorney General)
2006 FC 1106

Constable Gill was alleged to have engaged in four instances of disgraceful conduct in his relations with the public. The member admitted to the first allegation, but denied any misconduct in the three other cases.

The second allegation was that he had mistreated a motorist whom he had arrested for failing to heed his instruction

to stop his vehicle. The motorist claimed that the Appellant made demeaning remarks to him and that he choked him.

The Board concluded that the motorist's evidence was not credible. Nevertheless, it found that the Appellant's conduct to be disgraceful because he damaged the motorist's vehicle by hitting it with a flashlight and used excessive force in making the arrest.

The third allegation was that the Appellant made an unwarranted arrest of an individual who came up to him in a bar and uttered a derogatory remark. The Appellant claimed that the arrest was warranted because the individual had pushed him.

The Adjudication Board rejected the Appellant's evidence of being pushed, because an RCMP member who was standing nearby indicated that he did not see Constable Gill being pushed, as other patrons of the bar also testified.

The fourth allegation was that the Appellant punched a prisoner in the face while he was handcuffed and seated in the back seat of a police vehicle. The Appellant acknowledged that he had punched the prisoner in the face prior to placing him in the vehicle, as a means of gaining control over him after the prisoner had kicked him twice.

The Board accepted the Appellant's version of events but found that the allegation had been established anyway. The Adjudication Committee considered that the prisoner's actions could not have represented a threat to the safety of Constable Gill since he was handcuffed at the time that the Appellant punched him.

For the first and second allegations, the Board imposed on the member forfeiture of pay and a reprimand for each incident. It ordered his dismissal as the sanction for the third allegation, and it also imposed an order to resign from the RCMP within 14 days, failing which he would be dismissed, in respect of the fourth allegation.

The member appealed, and the case was referred back to the Committee which recommended that the appeal be allowed, in part.

Regarding the second and fourth allegations, the Committee found that the Adjudication Board had exceeded its jurisdiction by relying on facts that were neither described in the statements to the allegations nor relied upon by the Appropriate Officer.

As for the third allegation, the Committee found that the Adjudication Board's finding of disgraceful conduct was not patently unreasonable. However, the Committee found that the sanction imposed for that allegation was too harsh, given that the Board's findings on only two of the four allegations could be supported.

The Commissioner disagreed with the Committee, confirmed the Adjudication Board's decision, and dismissed the appeal. He found that the particulars complied with the requirements set out in the *Act*, because they indicated the place and time concerning each allegation, and were sufficiently detailed to allow the member to understand the allegations made against him and to prepare a proper defence.

The Commissioner also disagreed with the sanction recommended by the

Committee. In his view, the member's conduct showed a pattern of anger and violence, which is unacceptable and is a clear violation of the *RCMP Code of Conduct* and Core Values. The Commissioner upheld the sanctions imposed by the Adjudication Board.

The member appealed the decision before the Federal Court of Canada. On September 18, 2006, the Court rendered its decision.

The Federal Court found that the issue of whether the applicant had adequate notice of the allegations against him was a matter of procedural fairness and that if he had been denied this fairness, the Commissioner's decision must be set aside.

While the Court found that details provided to support an allegation of professional misconduct did not need to have the same degree of precision required in criminal prosecutions, the particulars must still meet a minimum standard. Specifically, the particulars must allege conduct which, if proven, could amount to professional misconduct. Further, they must provide sufficient detail to give the person charged both reasonable notice of the allegations and the ability to prepare a full defence.

With respect to the second allegation, the Court agreed with the Committee and found that the Board had relied on a different finding of misconduct from that alleged in the particulars. By making findings of disgraceful conduct based on other facts, the Board did not give the Member adequate notice of the allegations of misconduct.

The Court found that the Member was unable to prepare a proper defence to the allegations that he inappropriately struck

the person's car and used excessive force in arresting the person on the basis of the details supplied in the particulars. As a result, the Court found that the Commissioner had made an error in upholding the Board's decision on the second allegation.

With respect to the fourth allegation, the Court noted that the particulars set out a specific set of facts: that the Member was accused of assaulting a prisoner while the prisoner was secured in the rear seat of the police vehicle. The Court agreed with the Committee that it was important for the Member to know whether his conduct outside the vehicle was potentially the basis for the finding of disgraceful conduct. Had he known this, the Member may, for example, have called evidence on the appropriate use of force to subdue the person who is handcuffed, but still violent. As a result, the Court determined that the Commissioner also made an error when he upheld the Board's finding on the fourth allegation.

The Court then turned to the third allegation. The Court found that the impugned decision turned on whether there were reasonable grounds for the Member to arrest the person in question. The Court held that the Appropriate Officer must demonstrate on the basis of clear and compelling evidence that the Member conducted the arrest without lawful grounds. The Member testified that he had been assaulted by a bar patron. The bar patron denied this, and another RCMP member who was there also did not see the incident. However, the second member testified that he was ahead of Constable Gill and looking forward. Two

other witnesses testified, and neither saw Constable Gill be pushed, but both had been drinking and their testimony was not conclusive.

The Board, the Committee and the Commissioner rejected the evidence of the Member that he was pushed. However, the Court, after reviewing the evidence, disagreed. Therefore, the Court concluded that the Commissioner's decision on the third allegation was patently unreasonable and ordered it set aside.

In light of these findings, the sanctions imposed by the Commissioner were also set aside. The application for judicial review was allowed, the decision of the Commissioner was set aside and the matter was referred back to the Commissioner for redetermination.

In October 2006, the Crown filed a Notice of Appeal in the Federal Court of Appeal asking that the decision of the Federal Court be set aside and the decision of the Commissioner be reinstated.

At year end, a decision had not yet been rendered.

Decision rendered

Girouard v. Canada (Attorney General)
2006 FCA 209

In 1994, the RCMP created a classification committee to determine whether the merger of administrative services at "A" Division with those at headquarters would have an impact on the position classification of the administrative services officer. The classification committee concluded that the classification was not

affected, and this decision was grieved by the incumbent. The Committee recommended that the grievance be allowed, but the Commissioner did not accept this recommendation. The decision was nevertheless overturned by the Federal Court, which ordered a new evaluation. This evaluation was conducted by a new classification committee, which arrived at the same conclusions as the first committee.

Again, the Committee recommended that the grievance be allowed; it acknowledged the expertise of the classification committee, but maintained that it should compare the position level with that of other similar positions within the organization. The Commissioner disagreed with the Committee's recommendation and dismissed the grievance.

The Federal Court found that the role of the Commissioner as the Level II authority was limited in cases of classification grievances to "an error of fact or process." In this case, the fact that the classification committee should have extended its analysis does not compromise the entire review.

The Federal Court of Appeal dismissed the application on June 8, 2006. The Federal Court found that the Appellant had been treated fairly as far as process was concerned and that he had not sustained any harm because his grievance was dealt with at Level II rather than Level I. The Court pointed out that he had succeeded in having the Commissioner reconsider his initial decision, which took into consideration the Appellant's allegations about the errors of fact and process invoked. In all fairness, a new review was also requested and obtained from the second classification

committee, which specifically examined some of the Appellant's allegations. The Court concluded that the Commissioner had rendered three decisions, each one dismissing the Appellant's grievance and giving reasons for doing so. These three decisions and the reasons answered the Appellant's allegations. Therefore, the judge was correct in dismissing the Appellant's application for judicial review.

C. Cases before the Supreme Court of Canada

***Read v. Canada (Attorney General)* 2006 FCA 283**

Corporal Read believed that irregularities had been committed by Immigration section officials on assignment in Hong Kong, in collusion with some RCMP members, and he shared his suspicions with the media. According to Corporal Read, the scheme had allowed some criminals to enter Canada.

The member was accused of inappropriate conduct and of disobeying a lawful order. The Adjudication Committee found that Corporal Read's behaviour had discredited the RCMP, and he was ordered to resign within 14 days. The member appealed to the Commissioner, and the case was referred back to the Committee.

The member disagreed with the Adjudication Board's findings in which members of the RCMP were held to a higher standard of loyalty than public servants and recommended that the Commissioner allow the appeal. However, the Commissioner agreed with the

Adjudication Committee's findings. The Commissioner stated that the matter-of-public-concern standard used by the Committee with regard to the whistleblower defence was much too broad and the information disclosed in this case was not of legitimate public concern. He upheld the sanction imposed by the Adjudication Committee.

On June 2, 2005, the Federal Court ruled that Corporal Read's criticisms related directly to his duties as a member of the RCMP. It found that even though criminals may have entered Canada on false documents, the risk was too low to substantiate an exception to the duty of loyalty based on public health or safety. The Court ruled that there needed to be some rational basis for the allegations. Moreover, even if the statement had been justified, Corporal Read should not have expressed himself publicly, as he had not exhausted all avenues of internal recourse available to him. The Court ruled that the whistleblower defence was not justified, and that consequently, it was not necessary to consider whether peace officers and public servants have different duties of loyalty.

Corporal Read filed an appeal in the Federal Court of Appeal, which dismissed his application on August 22, 2006. The Federal Court of Appeal agreed with the standard of review applied by the trial judge, which was the correctness or reasonableness of the decision.

The appeal judge stated that freedom of expression, as guaranteed by the Canadian *Charter of Rights and Freedoms* was not an absolute value and that it had to be balanced against other competing values. Although members of the RCMP

are held to a greater degree of loyalty, the appeal judge would not confirm that this degree was higher than that of other public servants. The appeal judge stated that the degree of loyalty should be determined relative to the position and visibility of the civil servant involved.

The appeal judge found that Corporal Read acted in an irresponsible manner and clearly breached his duty of loyalty to his employer. Moreover, the appeal judge found that the sanction imposed, i.e. dismissal, was warranted.

Corporal Read has now brought a motion in the Supreme Court. At year end, a decision had not yet been rendered.

D. Informal Settlement

Stenhouse v. Canada (Attorney General)
2004 FC 375

In this case, the Federal Court referred the issue of sanction back to the Committee for a hearing to consider evidence that had not been disclosed. The Chair of the Committee made a recommendation to the parties concerning the preliminary issues, relating to the extent of the testimonies to be heard and the order in which witnesses would appear.

This case was settled informally. Consequently, the Committee was not required to hear the case again.

PART V – APPENDICES

34

Appendix 1: About the Committee

Established in early 1987, the Committee was one of two entities created as civilian oversight agencies for the RCMP, the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP. The first Chair of the Committee was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police. In 1992, the Vice Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee a position which she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, he was appointed Chair of the Committee. Upon Philippe Rabot's departure in April 2005, Catherine Ebbs assumed the role of Acting Chair of the Committee. A lawyer of the Bar of Saskatchewan, Catherine Ebbs spent sixteen years as Board member for the National Parole Board, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms Ebbs joined the Committee in 2003 and prior to becoming Acting Chair, served as Legal Counsel and Executive Director and Senior Counsel. Ms Ebbs has been appointed full-time Chair on November 1, 2005 for a three year term.

Appendix 2: The Committee and its Staff in 2006-2007

Catherine Ebbs, Chair
Virginia Adamson, Executive Director and Senior Counsel (Acting)
Lorraine Grandmaitre, Manager, Administrative Services and Systems
Martin Griffin, Counsel
Monica Phillips, Counsel
Janet Reid, Counsel
Marie-Christine Rioux, Counsel

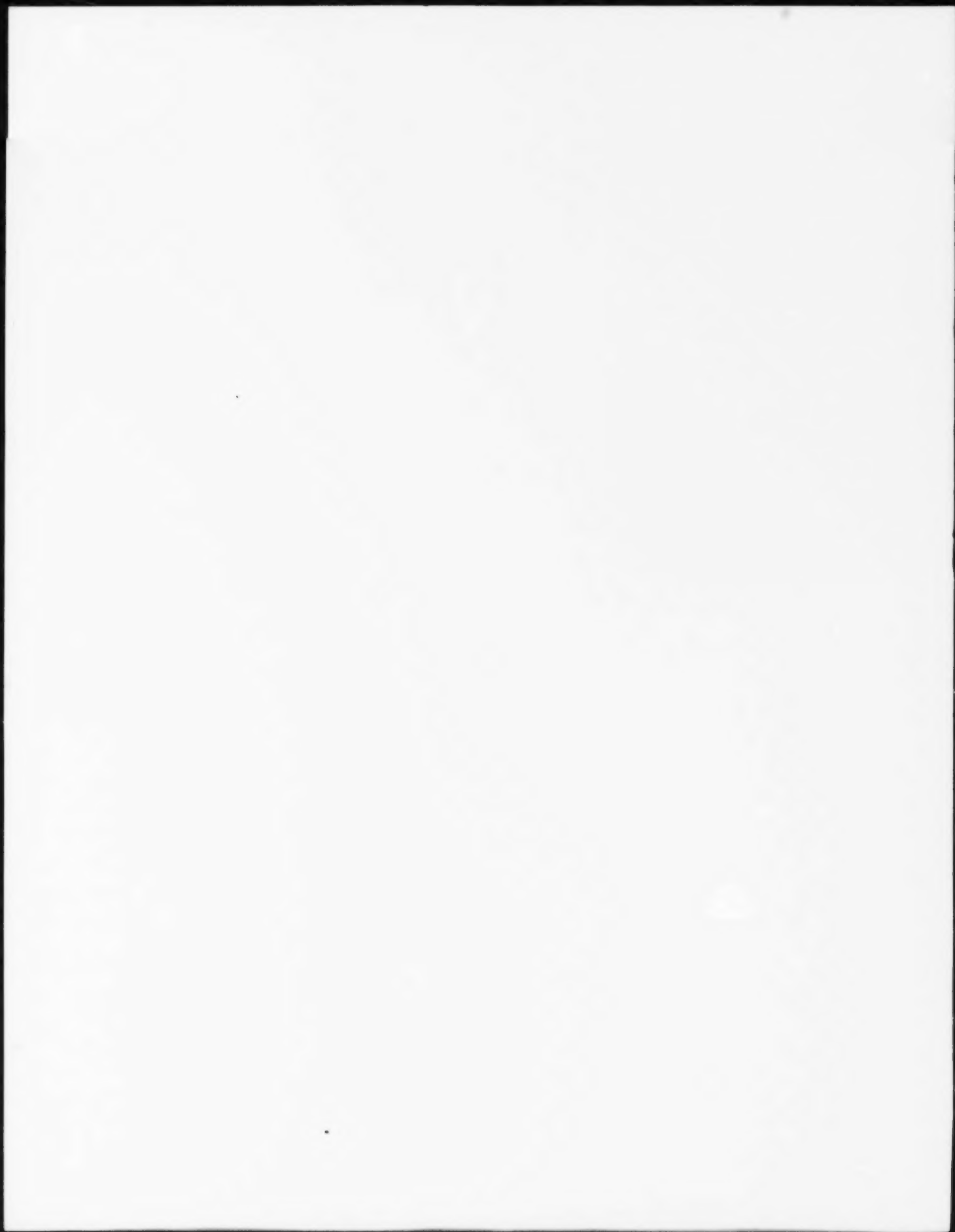
Address

The Committee's offices are located in downtown Ottawa, at 60 Queen Street, Suite 513.
The Committee's coordinates are as follows:

P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969
E mail: org@erc-cee.gc.ca

The Committee's publications are available on its Internet site: <http://www.erc-cee.gc.ca>





Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



Rapport annuel
2006-2007

Canada





Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



Rapport annuel
2006-2007

Canada



© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2007
Numéro de cat. PS20-1007
ISBN 978-0-662-69795-4



Le 22 juin 2007

L'honorable Stockwell Day, C. P., député
Ministre de la Sécurité publique
Immeuble Sir Wilfrid Laurier
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2006 2007, afin que vous puissiez le déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

A handwritten signature in cursive script, reading "Catherine Ebbs".

Catherine Ebbs

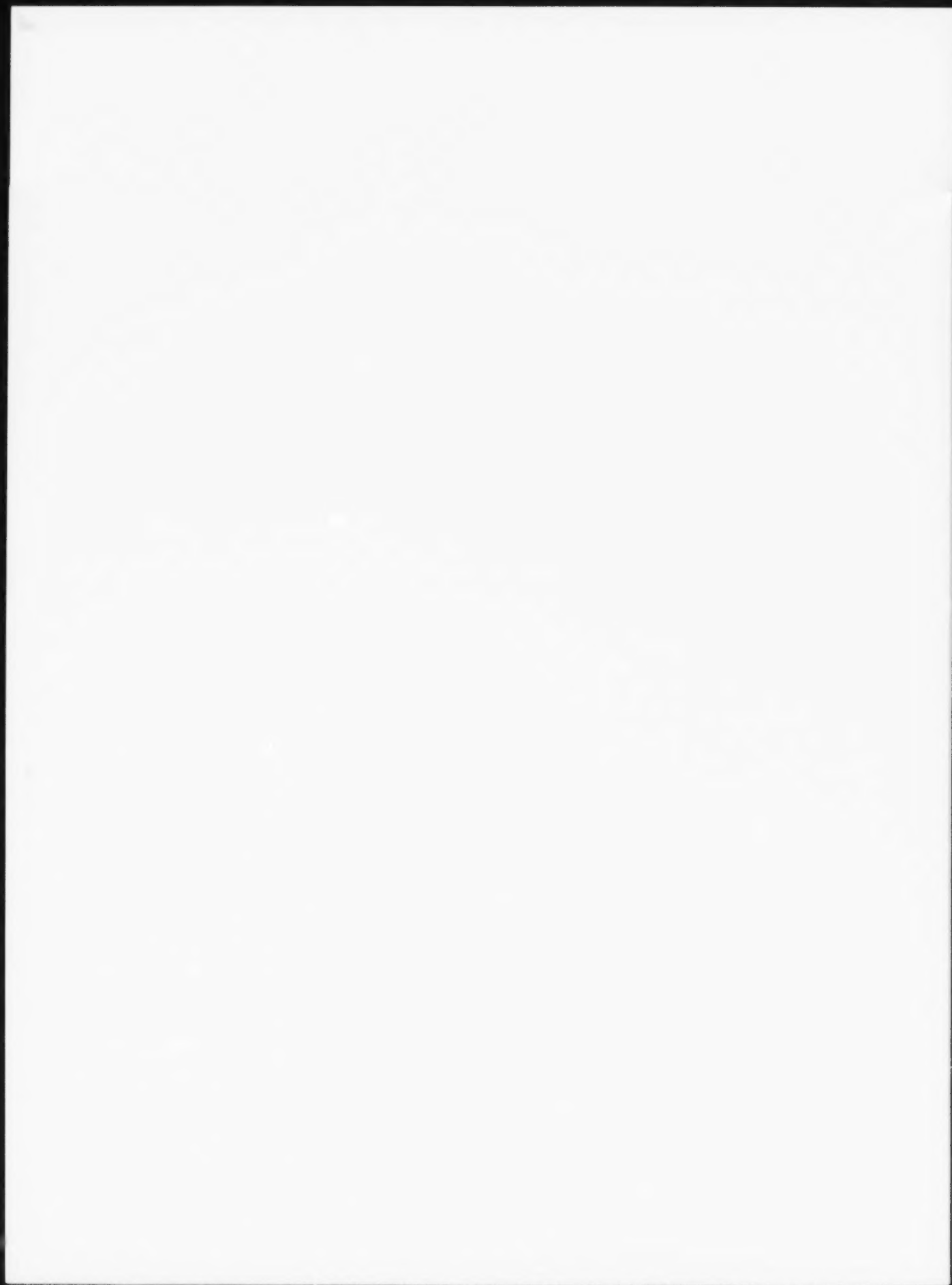
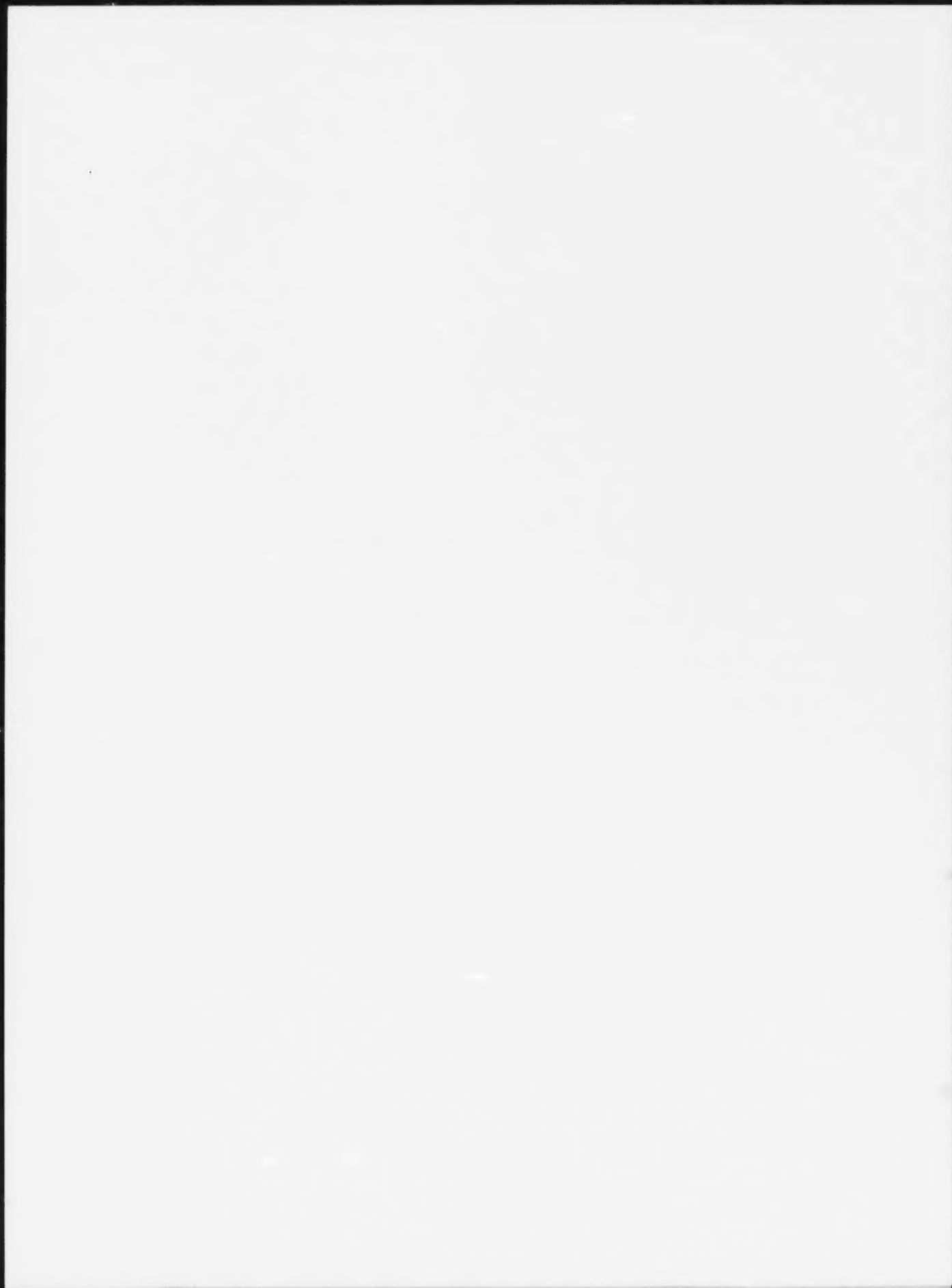


TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I – Message de la présidente	1
PARTIE II – Mandat du Comité externe d'examen de la GRC	3
A. La <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> et le Comité externe d'examen de la GRC	3
B. Examen externe des griefs, des appels concernant des mesures disciplinaires, ainsi que des appels concernant des mesures de renvoi et de rétrogradation : ressemblances et différences	4
C. Activités de communications et de diffusion externe entreprises en 2006-2007	7
D. Autres activités	8
PARTIE III – L'année en revue	9
A. <u>Statistiques</u>	9
Griefs	10
Appels relatifs à des mesures disciplinaires et mesures de renvoi et de rétrogradation	11
Conclusion	11
B. <u>Questions d'intérêt en matière de griefs</u>	11
Griefs en matière de harcèlement	11
Devoir d'agir équitablement	18
Bien-fondé du renvoi	19
C. <u>Questions disciplinaires</u>	21
Négliger sciemment une de ses fonctions	21
Questions de procédure	23
Parité des sanctions	28
PARTIE IV – Arrêts de la Cour fédérale	30
A. Les dossiers en Cour fédérale	30
B. Les dossiers en Cour d'appel fédérale	32
C. Les dossiers en Cour Suprême du Canada	36
D. Les résolutions informelles	37
PARTIE V – Annexes	38
Annexe 1 : À propos du Comité	38
Annexe 2 : Le Comité et son personnel en 2006-2007	38



PARTIE 1 – MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



Le dernier exercice fut particulièrement rempli d'activités pour le Comité externe d'examen de la GRC. Le rapport annuel du Comité permet de mettre le travail de l'organisme dans le contexte d'une année où un certain nombre de questions intéressantes ont été soulevées relativement aux relations de travail au sein de la GRC. Le présent rapport donne un aperçu de nos activités menées au cours de l'exercice 2006-2007. Il est possible de consulter ce rapport sur le site Web du Comité, de même que le *Communiqué* trimestriel, les résumés des affaires et d'autres rapports officiels (www.erc.ccc.gc.ca).

Le Comité a un mandat très particulier. Depuis sa création, il y a presque une vingtaine d'années, le rôle du Comité consiste à examiner de façon indépendante et impartiale les dossiers relatifs aux relations de travail à la GRC. Au fil des ans, la GRC a apporté des changements dans divers secteurs, à la suite de recommandations formulées par le Comité. Le fait de signaler certaines lacunes a entraîné des changements de politiques en ce qui a trait au renvoi pour raisons médicales, à la suspension sans solde et au harcèlement. Sur le plan de la procédure, le Comité a fait ressortir divers enjeux, tels que le maintien et la protection de l'équité de la procédure, l'accès à l'information, la prévention de la partialité ou de l'apparence de partialité dans le processus décisionnel, et la protection du droit d'être entendu. En 2006-2007, le Comité a fait face à des enjeux tels que le harcèlement, les indemnités de déplacements et les réinstallations. Il a également examiné un certain nombre de questions intéressantes à travers les appels concernant des procédures disciplinaires.

Le Comité n'examine pas chaque grief de niveau II présenté contre la GRC. En application de la loi, seuls les griefs de cinq catégories particulières sont renvoyés devant le Comité pour examen. Toutefois, le Comité examine tous les appels concernant des mesures disciplinaires, ainsi que les cas de renvoi et de rétrogradation. Il est également à noter que les renvois devant le Comité se font uniquement après qu'une première décision ait été rendue à l'interne. Par conséquent, étant donné que le Comité est un tribunal de deuxième instance ou un tribunal d'appel, il est saisi principalement des cas qui n'ont pas pu être réglés à un palier plus bas en raison de questions de droit complexes, de questions de fait ou de considérations de principe.

Le rôle important et distinct du Comité dans le domaine de la surveillance des activités de la GRC se concentre exclusivement sur les relations de travail. L'organisme n'a aucun pouvoir en ce qui concerne les plaintes du public. Selon le Comité, la séparation des deux fonctions, la surveillance des plaintes du public et la surveillance des relations de travail, est extrêmement importante. Il est vrai qu'avant la création du Comité, le gouvernement avait donné suite à une recommandation de mettre en place un ombudsman chargé d'examiner les plaintes du public et les affaires liées aux relations de travail (*Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*). Au cours des trente dernières années, depuis la publication du rapport de cette Commission, des changements importants ont eu lieu non seulement au sein de la GRC, mais aussi dans les systèmes de relations de travail et de surveillance publique des plaintes au Canada en général. Par exemple, il est intéressant de souligner que, au moment de rédiger le présent rapport, le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi qui prévoit

le remplacement d'un organisme unique par des processus distincts en ce qui concerne les procédures disciplinaires de la police et la surveillance publique des plaintes contre la police. En outre, l'hiver dernier, dans ses recommandations finales formulées à l'intention de la *Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar*, le juge O'Connor a déclaré que la surveillance publique des plaintes et l'examen des procédures disciplinaires devraient constituer des fonctions distinctes.

Le fait de créer un organisme distinct chargé de surveiller les relations de travail permet de mieux éviter toute perception de partialité ou de conflit d'intérêts, et de mettre l'accent sur les enjeux particuliers liés à chaque mandat. De cette manière, on peut préserver la confiance et le respect à l'égard des deux fonctions de surveillance, et les intervenants peuvent avoir recours à ces fonctions et y faire confiance. Cela ne veut pas dire qu'on ne peut pas envisager l'élargissement ou l'amélioration des fonctions régissant chacun de ces mandats. Selon le Comité, par exemple, une fonction élargie de sensibilisation et de recherche permettrait de renforcer son rôle, de même qu'un certain nombre d'autres améliorations apportées à l'administration des relations de travail au sein de la GRC.

J'estime qu'au cours des dernières années, malgré sa petite taille, le Comité a obtenu systématiquement des résultats extraordinaires. Cette année, il a formulé un nombre presque record de recommandations. Le Comité vise un succès encore plus grand dans ce domaine et entend atteindre son objectif d'éliminer l'arriéré de travail. Il a obtenu un financement pour faire avancer le processus et examine la possibilité d'obtenir des fonds supplémentaires pour satisfaire à ses exigences organisationnelles et opérationnelles.

Outre les nombreuses activités liées à la fonction d'examen des cas, l'exercice écoulé s'est démarqué dans le domaine de la sensibilisation. Le Comité continue de publier un *Communiqué* trimestriel et tient à jour un site Web qui contient les résumés des cas et des articles intéressant le grand public. De plus, au cours de l'exercice, la présidente et les membres du personnel ont rencontré divers intervenants.

Pour ce qui est de l'organisation, le Comité a mené sa propre évaluation de son cadre de responsabilisation de gestion et fourni des renseignements importants en vue de l'évaluation pangouvernementale de son travail selon le cadre de responsabilisation de gestion. On espère que les échanges faits dans le cadre de cet exercice se solderont par des changements constructifs et positifs. En ce qui concerne l'augmentation d'exigences des organismes centraux, le Comité apprécie le travail des réseaux d'organismes tels que le groupe des Chefs d'organismes fédéraux (COF), le Réseau des administrateurs de petits organismes (RAPO) et le Groupe conseil en personnel (GCP).

En terminant, je suis fière de travailler comme présidente de ce Comité et je me réjouis à la perspective du travail qui nous attend. Selon ma vision, le Comité ne doit pas seulement poursuivre son travail de qualité dans les domaines de l'examen des cas et de la sensibilisation, mais il faut accroître sa capacité de le faire – en améliorant le processus d'examen des cas et en mettant en place une infrastructure plus solide pour appuyer le Comité dans ses efforts visant à satisfaire aux normes d'excellence dans la réalisation de son mandat de surveillance et d'examen des relations de travail.



Catherine Ebbs
Présidente

PARTIE II – MANDAT DU COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

A. La Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et le Comité externe d'examen de la GRC

Conformément à ce qui est énoncé aux parties II, III, IV et V de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi)*, les membres de la GRC sont assujettis à un système distinct en matière de griefs, de discipline et de renvoi et de rétrogradation. Le système des relations de travail au sein de la Gendarmerie permet de rendre une décision initiale pour ce qui est des affaires visant les relations de travail concernant des membres de la GRC. Aux termes de la *Loi*, un examen externe doit être effectué pour certaines catégories de griefs et pour tous les appels concernant des mesures disciplinaires, des mesures de renvoi et de rétrogradation. Le mandat du Comité externe d'examen de la GRC (Comité externe) consiste donc à procéder à cet examen externe et à formuler des recommandations à l'intention du commissaire.

L'examen mené par le Comité externe est d'une nature arbitrale, solide et détaillée. Le Comité externe examine l'ensemble du dossier, c'est-à-dire les documents originaux, la décision prise et les argumentations des parties. En ce qui a trait aux appels concernant une mesure disciplinaire ou une mesure de renvoi ou de rétrogradation, le Comité externe examine également la transcription de l'audience tenue devant le comité d'arbitrage, ainsi que les pièces présentées par les parties. La présidente passe alors en revue l'ensemble de la

preuve qui lui a été fournie ainsi que les questions de droit, les lois pertinentes et la jurisprudence avant de formuler des conclusions et des recommandations. Dans certains cas, la présidente peut demander à une partie de fournir de plus amples renseignements ou d'autres observations. Dans ces cas, l'autre partie se voit donner l'occasion d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de convoquer une audience si elle le juge nécessaire, mais elle le fait rarement.

La présidente du Comité externe transmet ses conclusions et ses recommandations aux parties et au commissaire de la GRC, lequel prendra la décision définitive. Si le commissaire choisit de ne pas donner suite aux recommandations du Comité externe, la loi exige qu'il présente des raisons pour le justifier.

L'examen des griefs déposés par les membres de la GRC constitue l'aspect prédominant du travail du Comité externe. Les cas renvoyés devant le Comité externe présentent souvent des questions d'intérêt public difficiles ou non résolues, des questions juridiques et des réalités complexes. Dans son examen, le Comité externe cherche à influencer de manière positive sur les relations de travail au sein de la GRC. Il est crucial de procéder à un examen des cas (qui se fera de manière impartiale et indépendante de la GRC) pour atteindre cet objectif, ainsi que d'échanger des renseignements avec les intervenants et de diffuser ces renseignements à l'externe.

B. Examen externe des griefs, des appels concernant des mesures disciplinaires, ainsi que des appels concernant des mesures de renvoi et de rétrogradation : ressemblances et différences

Le Comité externe a été créé en vertu de la partie II de la *Loi*. La partie III porte sur la procédure de règlement des griefs et le rôle du Comité externe dans le cadre de l'examen de ces griefs, et les parties IV et V abordent les appels concernant des mesures disciplinaires et des mesures de renvoi et de rétrogradation, respectivement. Pour qu'un cas soit examiné par le Comité externe, il doit avoir été renvoyé par le commissaire de la GRC ou son délégué (cette procédure est prévue dans la *Loi*). Dans tous les cas, le membre concerné peut demander que son cas ne soit pas porté à l'attention du Comité externe, mais cela est assez rare.

Il faut toutefois faire certaines distinctions importantes dans le domaine de l'examen des griefs, des mesures disciplinaires, des mesures de renvoi et de rétrogradation.

Par exemple, pour ce qui est des griefs, le Comité externe ne dispose pas de l'autorité législative ou réglementaire nécessaire pour examiner tous les griefs visés par un examen de deuxième niveau. La *Loi* et le *Règlement sur la GRC (Règlement)* définissent en effet seulement cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité externe pour examen, à savoir :

- 1) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales qui ont été étendues aux membres de la GRC;

- 2) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres visés par une suspension;
- 3) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*;
- 4) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*;
- 5) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

En matière de renvoi et de rétrogradation, il n'y a aucune restriction quant aux types d'appels qui seront renvoyés.

Au chapitre de la discipline, les cas ne sont portés à l'attention du Comité externe que lorsqu'il s'agit d'affaires relatives à des mesures disciplinaires formelles, par exemple, de graves infractions au *Code de déontologie de la GRC*. Le Comité externe ne procède pas à un examen externe des mesures disciplinaires découlant d'un processus disciplinaire informel, comme il est décrit dans la *Loi*.

Le tableau ci-après présente un aperçu des éléments clés de l'examen des griefs, des mesures disciplinaires, des mesures de renvoi et de rétrogradation. Il montre aussi des statistiques sur le nombre total de cas examinés par le Comité externe, entre le moment de sa création et le 31 mars 2007.

Comité	Mesures disciplinaires formelles	Mesures de renvoi et de rétrogradation
Partie III de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	Partie IV de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	Partie V de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>
Le membre dépose un grief sur un sujet de préoccupation.	La mesure disciplinaire est demandée à la suite d'une enquête et de la décision ultérieure du commandant divisionnaire de convoquer une audience, en cas d'allégations selon lesquelles le membre aurait enfreint le <i>Code de déontologie</i> et si la décision a été prise de trancher des mesures disciplinaires formelles.	Le commandant divisionnaire envoie au membre un avis d'intention. Un membre peut faire l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation s'il a omis d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante « en dépit de l'aide, des conseils et de la surveillance qui lui ont été prodigués pour l'aider à s'amender ».
L'examen de premier niveau est effectué par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de niveau I.	La décision est rendue par le comité d'arbitrage, qui est composé de trois officiers de la GRC.	Le membre peut examiner la documentation connexe et demander ultérieurement la création d'une commission de licenciement et de rétrogradation, formée de trois officiers supérieurs de la Gendarmerie, qui examinera l'affaire.
L'arbitre de niveau I rend une décision fondée sur un examen des documents écrits pertinents.	Le comité d'arbitrage convoque une audience pour décider si oui ou non il y a eu infraction au <i>Code de déontologie</i> . Si le membre a bel et bien enfreint le <i>Code de déontologie</i> , une nouvelle audience aura lieu pour déterminer la peine devant être imposée.	La commission de licenciement et de rétrogradation convoque une audience et rend une décision.
Le membre qui n'est pas satisfait de la décision rendue peut présenter son grief au niveau II.	Le membre visé ou le commandant divisionnaire peut interjeter appel de la décision du commissaire. Le membre dispose d'un droit d'appel absolu. Le commandant divisionnaire peut interjeter appel relativement au constat selon lequel le membre n'a commis aucune infraction au <i>Code de déontologie</i> , mais il dispose d'un droit très limité pour ce qui est d'interjeter appel de la peine imposée.	Le membre visé ou le commandant divisionnaire peut interjeter appel de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC.
Cinq catégories de griefs doivent être renvoyées au Comité externe pour être assujetties à un examen de niveau II : 1) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales qui ont été étendues aux membres de la GRC; 2) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres visés par une suspension;	Aucune limite n'est imposée au type de mesures disciplinaires pouvant être examinées par le Comité externe. L'appel est renvoyé devant le Comité externe, à moins que le membre n'exige que son cas soit traité directement par le commissaire, ce qui se produit rarement.	Le membre visé ou le commandant divisionnaire doit signifier son intention par écrit. Le mémoire d'appel est ensuite communiqué au Comité externe, à moins que le membre n'exige que son cas soit traité directement par le commissaire, ce qui se produit rarement.

Griefs	Mesures disciplinaires formelles	Mesures de renvoi et de rétrogradation
Partie III de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	Partie IV de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	Partie V de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>
3) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la <i>Directive sur les postes isolés</i>; 4) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la <i>Directive sur la réinstallation</i>; 5) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière. **** Les griefs qui ne font pas partie de ces catégories sont examinés par les biais des processus internes de la GRC. Pour ce qui est des griefs pouvant être portés à l'attention du Comité externe, le dossier est renvoyé devant le Comité externe, à moins que le membre n'exige que son cas soit traité directement par le commissaire, ce qui se produit rarement.		
Le Comité externe examine le cas et formule des recommandations.	Le Comité externe examine le cas et formule des recommandations.	Le Comité externe examine le cas et formule des recommandations.
Le Comité externe transmet ses conclusions et ses recommandations aux parties et au commissaire de la GRC pour ce qui est des catégories de griefs dont il est chargé.	Le Comité externe transmet ses conclusions et ses recommandations aux parties et au commissaire de la GRC.	Le Comité externe transmet ses conclusions et ses recommandations aux parties et au commissaire de la GRC.
Le commissaire de la GRC prend la décision définitive.	Le commissaire de la GRC prend la décision définitive.	Le commissaire de la GRC prend la décision définitive.
Au 31 mars 2007, le Comité externe avait formulé 433 recommandations relatives à des griefs au total depuis sa création.	Au 31 mars 2007, le Comité externe avait formulé 103 recommandations visant des affaires d'appels relatifs à des mesures disciplinaires au total depuis sa création.	Au 31 mars 2007, le Comité externe avait formulé en tout 4 recommandations visant des affaires d'appels relatifs à des mesures de renvoi et de rétrogradation depuis sa création.
Dans 89 % de toutes les recommandations relatives à des griefs formulées depuis la création du Comité externe, le commissaire de la GRC s'est conformé aux recommandations.	Dans 71 % de toutes les recommandations visant des affaires d'appels relatifs à des mesures disciplinaires formulées depuis la création du Comité externe, le commissaire de la GRC s'est conformé aux recommandations.	Dans 75 % de toutes les recommandations visant des affaires d'appels relatifs à des mesures de renvoi et de rétrogradation formulées depuis la création du Comité externe, le commissaire de la GRC s'est conformé aux recommandations.

C. Activités de communications et de diffusion externe entreprises en 2006-2007

En matière de communications et de diffusion externe, le rôle que le Comité externe joue est essentiel à l'exécution de son mandat. Le Comité externe a recours à un certain nombre d'outils dans le cadre de ses activités de diffusion externe, notamment son site Web, sa publication trimestrielle, les demandes de renseignements, la formation continue, les réunions et le renforcement des capacités.

Site Web et publication trimestrielle

Le site Web du Comité externe (<http://www.erc-cee.gc.ca>) et le *Communiqué*, une publication trimestrielle, offrent des articles d'intérêt, des résumés et des mises à jour de tous les cas qui sont portés à l'attention du Comité externe.

Demandes de renseignements

Au cours d'une année, le Comité externe reçoit un certain nombre de demandes de renseignements. Certaines de ces demandes sont simples, alors que d'autres peuvent être très complexes et exiger un délai de réponse plus long. En 2006-2007, le Comité externe a reçu 123 demandes de renseignements auxquelles il a répondu, en moyenne, en 2,8 jours.

Formation continue et renforcement des capacités

Le Comité externe a fait des exposés au cours des séances de formation tenues dans le cadre du Programme des représentants des relations fonctionnelles (RRF), de la formation des nouveaux arbitres du comité

de discipline et de la formation du personnel du bureau de coordination des griefs. Il a également convoqué des réunions avec les intervenants et s'est engagé à renforcer les capacités de manière permanente :

- *Le Programme des représentants des relations fonctionnelles (RRF)* : Le Programme des RRF compte des membres civils et réguliers de la Gendarmerie. S'adressant aux membres réguliers et civils de la GRC, ce programme a été conçu pour tenir lieu de système officiel de représentation élective. Le Comité externe a rencontré la direction du Programme des RRF au cours du présent exercice. Le Comité externe a également tenu, à l'intention des nouveaux RRF, une séance d'orientation portant sur le travail qu'il effectue et sur un certain nombre de questions de fond et de questions de procédure juridique relatives aux griefs. La présidente a également fait une présentation au cours de la réunion régionale des RRF qui a eu lieu à Winnipeg en octobre 2006.
- *Arbitres du comité de discipline* : En mars 2007, le personnel du Comité externe a tenu, à l'intention des nouveaux arbitres du comité de discipline, une séance d'orientation portant sur le mandat du Comité externe, et ce, à Sydney (Nouvelle-Écosse).
- *Bureau de coordination des griefs* : En mars 2007, le personnel du Comité externe a tenu, à l'intention du personnel chargé de la gestion des griefs déposés par les membres de la GRC, une séance d'orientation portant sur les questions relatives aux griefs.

- *Réunions* : Les représentants du Comité externe se sont également réunis avec les membres de la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la GRC, laquelle joue un rôle de premier plan dans l'administration des processus relatifs aux griefs, aux mesures disciplinaires et aux mesures de renvoi et de rétrogradation au sein de la GRC. Des réunions ont également eu lieu avec la direction du Programme des RFF et le commissaire de la GRC.
- *Renforcement permanent des capacités* : Le personnel du Comité externe a pris part à des séances de formation et à des conférences au cours de l'année pour rester au courant de l'évolution dans divers domaines, notamment la *Charte canadienne des droits et libertés*, le droit administratif, les relations de travail, la rédaction de décisions, les mesures disciplinaires et les droits de la personne.

D. Autres activités

Le Comité externe, qui est composé de six personnes, est un tout petit tribunal. Au cours des dernières années, les exigences de l'organisme, au niveau fédéral, ont été de plus en plus nombreuses. Chaque organisme, sans égard à sa taille ou à sa portée, doit respecter ces exigences. Le Comité externe rencontre, à intervalles réguliers, les autres organismes gouvernementaux pour s'acquitter de ses diverses obligations, dont la responsabilisation et l'obligation de rendre compte. Ces obligations lui sont imposées par le gouvernement fédéral. Le Comité externe estime que ces exigences

sont extrêmement importantes. Toutefois, il ne dispose que de ressources limitées. Il cherche actuellement des solutions au problème, ainsi que des fonds supplémentaires. Le Comité externe a également participé à une table ronde avec différents représentants du gouvernement sur la charge que constitue la déclaration pour les petits organismes. Cette table ronde était animée par l'École de la fonction publique du Canada.

Le Comité externe continue d'intégrer la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* dans le milieu de travail. Il a consulté le personnel sur toutes les politiques et a lancé un certain nombre d'initiatives, notamment l'éducation du personnel sur la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, sur la planification de carrière et sur les besoins en formation dans le cadre de l'exercice 2006-2007. Le Comité externe s'assurera que l'ensemble du personnel est bien informé des principes généraux prévus dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

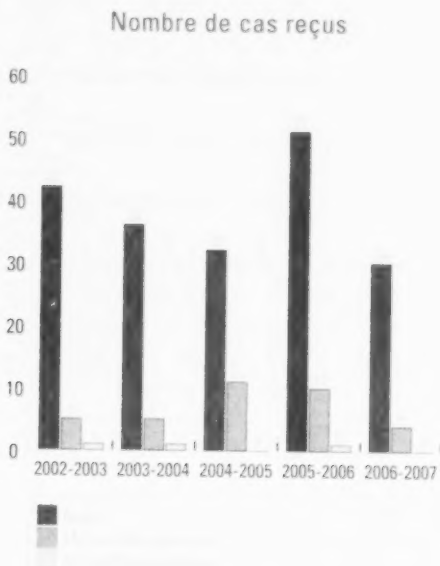
Cette année, le Comité externe a fourni des données importantes et des renseignements essentiels aux organismes centraux afin qu'ils puissent évaluer l'intégration, par le Comité externe, du Cadre de responsabilisation de gestion. Ce faisant, le Comité externe a entrepris sa propre évaluation interne des travaux réalisés et il a recensé les questions à explorer davantage, soit, entre autres, la recherche de solutions pour permettre un type d'évaluation rigoureux, et ce, malgré sa petite taille.

PARTIE III – L'ANNÉE EN REVUE

A. Statistiques

Cas renvoyés

Au cours de l'exercice financier, le nombre de cas portés à l'attention du Comité externe a baissé. Au total, 30 dossiers de griefs ont été renvoyés devant le Comité externe, comparativement à 51 cas l'année précédente et à 32 cas en 2004-2005. Quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires ont été renvoyés au Comité externe, ce qui correspond aussi à une baisse par rapport au nombre de cas portant sur des mesures disciplinaires renvoyés devant le Comité externe au cours des années précédentes (10 au cours de l'année précédente; 11 en 2004-2005). Aucun appel concernant un renvoi ou une rétrogradation n'a été renvoyé devant le Comité externe cette année.

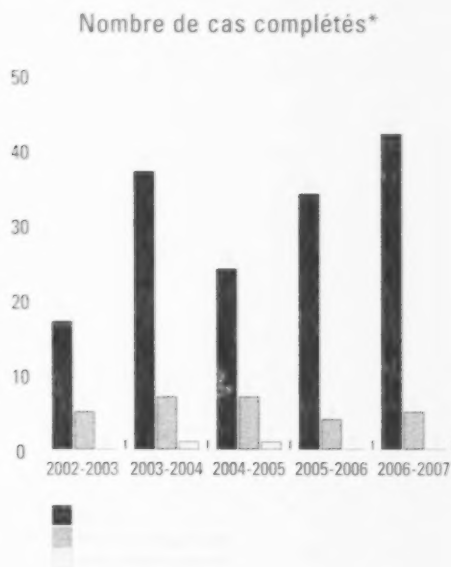


Recommandations formulées

Le nombre de dossiers réglés par le Comité externe peut varier d'une année à l'autre selon le degré de complexité des questions soulevées. Au chapitre des griefs, l'objectif du Comité externe est d'en arriver à des recommandations dans les trois mois suivant sa prise de connaissance de l'affaire. Pour ce qui est des mesures disciplinaires et des cas de renvoi et de rétrogradation, le Comité externe s'efforce de respecter un délai de six mois. Il existe actuellement un délai d'attente avant que les cas ne soient examinés par le Comité externe et c'est surtout pour cette raison que ces normes de service ne sont pas respectées.

Toutefois, le Comité externe continue de chercher à atteindre ces normes et il a tenté, pour ce faire, d'obtenir des ressources supplémentaires à court terme, ce qui lui a été accordé. À la fin du présent exercice, ces ressources n'étaient pas encore disponibles. De plus, le Comité externe examine la possibilité de garantir les ressources pour répondre à la hausse des demandes ministérielles.

Le nombre de recommandations formulées au cours de la présente année a augmenté. Le Comité externe a examiné 42 griefs et formulé 40 recommandations, comparativement à 34 cas examinés en 2005-2006 (et à 30 recommandations formulées) et à 24 cas examinés en 2004-2005 (et à 23 recommandations formulées). Le Comité externe a formulé 5 recommandations pour ce qui est des appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucune recommandation n'a été formulée dans le domaine des mesures de renvoi et de rétrogradation.

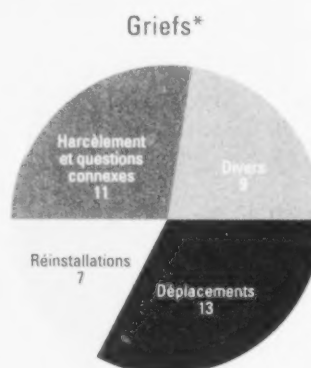


*En 2006-2007, 42 cas ont été examinés, mais 40 recommandations ont été formulées. En 2005-2006, 34 cas ont été examinés, mais 30 recommandations ont été formulées. En 2004-2005, 24 cas ont été examinés, mais 23 recommandations ont été formulées.

Griefs

Catégories générales

Les recommandations formulées par le Comité externe cette année relativement à des griefs sont réparties dans les catégories générales suivantes :



*En 2006-2007, 42 cas ont été examinés, mais 40 recommandations ont été formulées. En 2005-2006, 34 cas ont été examinés, mais 30 recommandations ont été formulées. En 2004-2005, 24 cas ont été examinés, mais 23 recommandations ont été formulées.

En ce qui concerne les griefs, le Comité externe continue d'observer qu'un nombre important d'examen de niveau II exigés par les membres ont trait à des cas qui ont été rejetés par l'arbitre de niveau I aux motifs de questions préliminaires telles que les délais de prescription et la qualité pour agir. Tout comme l'an dernier, le Comité externe a recommandé plusieurs fois que les conclusions de nature procédurale du niveau I soient renversées. Le Comité externe s'est également dit préoccupé, dans certains cas, par la manière dont la politique en matière de

harcèlement était appliquée. Compte tenu du décalage dans le temps avant que le Comité externe ne procède aux examens de niveau II des griefs, il se peut que ces questions ne tiennent pas compte de la pratique actuelle dans la GRC.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires et mesures de renvoi et de rétrogradation

En 2006-2007, le Comité externe a reçu quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires. Sur ce nombre, trois ont été présentés par les membres visés et un autre par le commandant divisionnaire. Seul un appel portait sur une ordonnance de démission dans les quatorze jours, faute de quoi le membre serait renvoyé. Le Comité externe a formulé cinq conclusions et recommandations relativement aux appels relatifs à des mesures disciplinaires au cours de la présente année et n'a examiné aucune mesure de renvoi et de rétrogradation.

Conclusion

En tout, 34 dossiers ont été renvoyés devant le Comité externe au cours de l'année 2006-2007, et 47 cas ont été réglés. À la fin de l'exercice, 59 dossiers étaient toujours examinés par le Comité externe, dont 46 griefs, 12 appels relatifs à des mesures disciplinaires et un appel concernant des mesures de renvoi et de rétrogradation. Au cours de la dernière année, la présidente du Comité externe a formulé plusieurs recommandations intéressantes, tant au chapitre des griefs qu'à celui des mesures disciplinaires. Ces questions sont analysées ci-après.

B. Questions d'intérêt en matière de griefs

Griefs en matière de harcèlement

Le Comité externe a remarqué qu'un nombre croissant de griefs en matière de harcèlement étaient portés à son attention. Cette tendance s'est particulièrement manifestée au cours des deux dernières années. Les statistiques sur les cas de harcèlement et les principales tendances adoptées pour ce qui est des griefs en matière de harcèlement présentés au niveau II figurent à l'alinéa a) et dans le tableau ci-après. Ces statistiques couvrent une période de huit ans (se terminant le 31 mars 2007). Il faut toutefois signaler que la hausse des cas de harcèlement renvoyés devant le Comité externe n'a pas nécessairement de lien avec la composition statistique des plaintes pour harcèlement déposées au sein même de la GRC.

a) *Statistiques sur les griefs en matière de harcèlement présentés au niveau II : de 1999-2000 à 2006-2007*

Le Comité externe a examiné quelque 41 griefs en matière de harcèlement au cours des huit dernières années, ce qui correspond à quelque 20 % de tous les griefs examinés par le Comité externe au cours de cette période. Les griefs étaient, pour la plupart, présentés par le plaignant, mais dans 13 de ces griefs, le requérant était le membre accusé de harcèlement (les 13 griefs ont été présentés par 5 membres au total). Huit des 41 griefs en matière de harcèlement ont été déposés par des femmes.

La plupart des examens effectués par le Comité externe en matière de harcèlement portaient sur le harcèlement général en milieu de travail (c'est-à-dire sans rapport avec un motif lié aux droits de la personne).

De tous les griefs en matière de harcèlement déposés par des femmes (huit au total) :

- cinq visaient des situations où la requérante disait avoir été victime de harcèlement;
- trois comportaient des allégations selon lesquelles la requérante s'était livrée à du harcèlement;
- cinq étaient fondés sur une forme de harcèlement se rapportant uniquement à une interaction personnelle ou une mauvaise conduite;
- un visait une forme de harcèlement fondé sur le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille et l'origine nationale (bien que le grief effectif ait été le défaut de mener une enquête);
- un portait sur des allégations de harcèlement sous forme de discrimination fondée sur le sexe;
- un portait sur des allégations de harcèlement et de discrimination fondée sur un état pathologique.

De tous les griefs en matière de harcèlement déposés par des hommes (33 au total) :

- vingt-quatre visaient des situations où le requérant disait avoir été victime de harcèlement;
- neuf comportaient des allégations selon lesquelles le requérant s'était livré à du harcèlement;
- vingt-neuf n'étaient pas fondés sur un motif lié aux droits de la personne;
- un portait sur des allégations de harcèlement à l'encontre du requérant sans rapport avec les droits de la personne, mais des allégations générales de racisme et de sexisme étaient exprimées;
- un visait une forme de harcèlement fondé sur l'âge, l'incapacité ou l'état pathologique;
- deux visaient des questions de discrimination fondée sur la race.

Statistiques sur le harcèlement de 1999-2000 à 2006-2007

Année	Conclusions et recommandations formulées	Grief présenté par		Recommandation formulée par le Comité externe
		une femme	un homme	
1999-2000	2	1	1	Ont tous deux été accueillis.
2000-2001	2	1	1	Un grief a été accueilli (présenté par une femme et portant sur une forme de harcèlement sexuel) et l'autre a été rejeté.
2001-2002	0	0	0	0
2002-2003	2	0	2	Les deux griefs ont été rejetés, mais une déclaration a été faite dans l'un des deux, selon laquelle le cas aurait dû faire l'objet d'une enquête, mais ne l'a pas fait, faute de temps.
2003-2004	11	2	9	Les onze griefs ont été rejetés, même si les questions de la qualité pour agir et du bien-fondé ont été soulevées. Cinq de ces griefs avaient été déposés par trois membres accusés de harcèlement.
2004-2005	4	1	3	Les quatre griefs ont été rejetés, même si les questions de la qualité pour agir et du bien-fondé ont été soulevées, ainsi que celles de la procédure d'enquête en matière de harcèlement et du choix de l'enquêteur.
2005-2006	9	1	8	Deux griefs ont été accueillis pour défaut de mener une enquête. Six ont été rejetés, même si les questions de la qualité pour agir et de la communication de renseignements ont été soulevées. Un grief a été jugé inadmissible.
2006-2007	11	2	9	Dix griefs ont été accueillis (cinq en fonction du fait que l'arbitre de niveau I avait fait une erreur sur les questions préliminaires et cinq pour défaut de respect de la politique). Des dix qui ont été accueillis, cinq ont été renvoyés pour que le processus de règlement des griefs ou l'enquête en matière de harcèlement soit repris. Un grief a été rejeté parce que le requérant ne s'est pas acquitté de son fardeau. Quatre griefs avaient été déposés par deux membres accusés de harcèlement.

*b) Grievs en matière de harcèlement :
questions soulevées au cours du
présent exercice*

En 2006-2007, le Comité externe a formulé des conclusions et des recommandations dans le cadre de onze griefs en matière de harcèlement. Dans la plupart de ces cas, le Comité externe n'a pas pu formuler de conclusions sur le bien-fondé du grief en raison soit de lacunes de procédures liées à la manière dont la plainte était traitée, soit d'erreurs commises par l'arbitre de niveau I. Les lacunes de procédures comprennent le défaut de mener une enquête sur la plainte déposée pour harcèlement ou d'appliquer la politique en matière de harcèlement de manière appropriée.

Dans le cas de six des griefs, le Comité externe a statué qu'il y avait eu une erreur afférente à une enquête inexistante ou inopportune de la plainte déposée pour harcèlement. Le Comité externe a également fait remarquer qu'une erreur était survenue dans le processus du niveau I de l'un des griefs.

De plus, le Comité externe a formulé trois recommandations générales destinées à améliorer la procédure de règlement des plaintes de harcèlement. Finalement, les conclusions et les recommandations formulées par le Comité externe dans trois dossiers de harcèlement (les dossiers G-378, G-402 et G-403) porte sur le défaut de l'arbitre de niveau I d'honorer son devoir d'agir équitablement. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans ces trois dossiers.

c) Choix de l'enquêteur

Dans le dossier G-377, le requérant a reçu un courriel anonyme, qu'il a trouvé de mauvais goût, transmis d'un ordinateur sans surveillance. Il a déposé une plainte de harcèlement auprès de son commandant (l'intimé), qui a ordonné au sous-officier responsable du service de mener une enquête. Le sous-officier avait déjà eu des différends avec le requérant, et le Comité externe a statué que l'intimé n'avait pas fait un choix judicieux lorsqu'il a nommé l'enquêteur. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

*d) Questions sur le processus de
règlement des plaintes*

Dans le dossier G-378, la requérante s'est plainte qu'elle avait été victime de harcèlement de la part de ses deux superviseurs. L'officier responsable, après avoir discuté de cette plainte avec le chef de district et l'un des présumés harceleurs, a informé la requérante qu'il avait décidé de ne pas mener une enquête. Le Comité externe a conclu que la politique du Conseil du Trésor (CT) sur le harcèlement et la politique interne de la GRC devaient être respectées. En cas de contradiction, la politique du CT primerait. Le Comité externe a conclu que l'officier responsable et le chef de district n'avaient respecté aucune des étapes préliminaires énoncées dans la politique du CT et dans la politique interne de la GRC. Ainsi, ils ont commis une erreur en décidant de ne pas mener d'enquête relativement à la plainte de la requérante car les allégations de la requérante, si elles étaient fondées, auraient constitué un acte de harcèlement.

De plus, le fait d'examiner la plainte en discutant avec l'un des présumés harceleurs, mais non avec la requérante, constituait une violation de l'obligation d'agir équitablement. Enfin, même si la question constituait un conflit en milieu de travail, aucune mesure n'a été prise pour résoudre le problème, comme l'exigent les deux politiques. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Dans le dossier G-382, le requérant a déposé une plainte de harcèlement contre trois de ses supérieurs hiérarchiques. Il allègue qu'ils ont comploté pour le harceler et se plaint également d'une série d'actes précis qui constituaient, selon lui, des actes de harcèlement. L'intimé a refusé de procéder à une enquête parce que, selon lui, il n'y avait aucune preuve de complot, et les actes précis dont le requérant se plaignait n'étaient rien d'autre que des décisions administratives ou un conflit en milieu de travail. Le Comité externe a conclu que l'intimé n'avait pas respecté le processus établi par la « *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* » du CT et qu'il avait commis une erreur en décidant de ne pas mener d'enquête parce que les allégations constituaient principalement des conflits en milieu de travail. Un certain nombre d'allégations étaient effectivement liées à des décisions administratives; mais ce fait en soi n'écartait pas la possibilité de harcèlement. L'abus de pouvoir, qui constitue un type de harcèlement, peut découler d'une série de décisions administratives. Une enquête approfondie aurait dû être effectuée. Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans cette affaire.

Dans les dossiers G-410.1, G-410.2, et G-410.3, le Comité externe a clarifié les circonstances dans lesquelles une enquête approfondie devrait être ordonnée. Après avoir examiné la plainte de harcèlement, les réfutations et le rapport sur l'enquête relative au *Code de déontologie*, l'intimé a refusé d'ordonner la tenue d'une enquête. Le Comité externe a conclu que l'agent responsable de donner suite aux plaintes de harcèlement peut rendre une décision sans initier une enquête officielle, mais que cela devrait être réservé uniquement aux rares cas où il est inconcevable qu'une enquête approfondie puisse amener à conclure qu'il y a eu harcèlement. L'une des trois allégations du requérant, si elle est prouvée, pourrait constituer du harcèlement, et il était prématuré et injuste de la part de l'intimé de conclure qu'une enquête n'était pas nécessaire. Les politiques du CT et de la GRC imposaient à tout le moins à l'intimé de rencontrer le plaignant avant de prendre une quelconque décision. En outre, en l'absence d'une enquête, on aurait dû offrir au requérant la possibilité de répondre à la réfutation. Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans ces affaires.

Enfin, dans le dossier G-402, le requérant a déposé une plainte de harcèlement. L'intimé a conclu que la plainte était liée à un conflit en milieu de travail et non à du harcèlement. Un grief a été déposé. Les parties n'ont pas réussi à présenter un document final de règlement rapide dans le délai accordé en vertu de la politique de la GRC. L'arbitre de niveau I a conclu que le requérant avait abandonné son grief car il n'avait pas présenté le document final. Le Comité externe a conclu

que l'arbitre de niveau I avait commis une erreur sur ce point. Il a fait remarquer que la manière la plus appropriée de procéder aurait été que l'arbitre de niveau I déclare que, le délai administratif n'ayant pas été respecté, l'étape de règlement rapide était terminée. Le grief serait alors passé à l'étape de la présentation des observations. Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans cette affaire.

e) Redressement

Il est fréquent qu'un temps assez long s'écoule entre les événements d'origine ayant mené aux allégations de harcèlement et l'examen de niveau II devant le Comité externe. Compte tenu du temps écoulé, il se peut que la tenue d'une enquête ne soit pas une mesure opportune à ordonner, même lorsque le Comité externe recommande de faire droit au grief.

Dans le dossier G-377, le Comité externe a convenu avec l'arbitre de niveau I que le courriel visé par la plainte du requérant constituait éventuellement du harcèlement, mais était en désaccord avec sa conclusion selon laquelle une nouvelle enquête devait être ordonnée. Le courriel d'origine avait été envoyé en 1997, et le Comité externe a conclu que trop de temps s'était écoulé pour permettre une nouvelle enquête. Une conclusion similaire a été formulée dans le dossier G-382 où les événements remontaient à 1999. La décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans les deux cas.

Dans d'autres cas, le Comité externe a conclu qu'il convenait de renvoyer l'affaire à la GRC pour qu'une enquête soit dûment menée. Dans le dossier G-378, le Comité externe a recommandé que le

dossier soit renvoyé de sorte que la plainte de harcèlement, portée en 2004, puisse être traitée conformément à la politique. Dans les dossiers G-402, G-403 et G-405, le Comité externe a recommandé que ces affaires soient renvoyées au niveau I de manière à ce que l'on recommence à partir de ce niveau. La décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans ces cas.

Le Comité externe a examiné les circonstances uniques de chaque cas lorsqu'il a recommandé de nombreuses autres formes de redressement. Par exemple, cette année, le Comité externe a fait les recommandations suivantes :

- qu'un décideur différent soit désigné pour examiner la plainte (G-378);
- que le commissaire ordonne à deux membres supérieurs de suivre une formation sur les procédures appropriées prévues pour le traitement des plaintes de harcèlement (G-378);
- que l'on désigne un intimé pour ce dossier avant que d'autres mesures ne soient prises (G-378);
- que le commissaire confirme que l'intimé avait commis une erreur lorsqu'il avait nommé un enquêteur et d'enjoindre à l'intimé de transmettre ses excuses au requérant pour cette erreur de procédure (G-377);
- que le commissaire transmette ses excuses au requérant pour le fait que sa plainte n'a pas été traitée conformément à la politique (G-382);
- dans le cas du seul grief dans le cadre duquel le membre a demandé une compensation financière, le Comité

externe a refusé de recommander ce redressement, compte tenu des faits spécifiques de l'espèce (G-377).

Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans ces cas.

f) Recommandations générales

Dans trois cas de harcèlement, le Comité externe a fait au commissaire des recommandations en vue d'améliorer les procédures de grief : une recommandation portait sur le processus à suivre en matière de communication des renseignements; une autre visait à clarifier qui a le fardeau de fournir des documents à l'arbitre de niveau I et une autre recommandait une modification à la politique administrative sur le prolongement du délai de prescription pour présenter des motifs de grief.

Dans le dossier G-405, le requérant a présenté une plainte de harcèlement contre deux supérieurs. L'enquête et les mesures correctives qui ont été adoptées ne l'ont pas satisfait et il a déposé un grief. Les parties ont négocié une structure acceptable de règlement à l'amiable, mais elles n'ont pu s'entendre au sujet des renseignements à communiquer. Le requérant a refusé d'aller de l'avant sans d'abord obtenir les renseignements demandés. Le Comité externe a conclu que la question du processus utilisé pour traiter une plainte de harcèlement pouvait faire l'objet d'un grief. La communication des renseignements constituait un droit accordé par la loi, tandis que l'ordre dans lequel les différentes étapes du grief devaient se dérouler était d'ordre administratif. Le Comité externe est d'avis que lorsqu'un requérant demande que des

renseignements lui soient communiqués avant que la procédure de règlement rapide ne soit entamée, l'intimé doit tenter de satisfaire cette demande et il peut y avoir des occasions où il serait profitable de communiquer des renseignements avant toute tentative de règlement rapide.

Dans le dossier G-407, la requérante a déposé un grief après que sa plainte de harcèlement ait été jugée sans fondement. On l'a informée qu'elle devait présenter ses observations au niveau I, mais elle ne l'a pas fait; en revanche, elle a répondu aux observations de l'intimé mais elle a dépassé le cadre de la simple réponse à la position de l'intimé, ce qui n'est pas permis en vertu de la politique sur les griefs. Par ailleurs, elle n'a, à aucun moment, fourni de documents pour appuyer sa demande. Le Comité externe est également d'avis que la requérante ne s'est pas acquittée du fardeau de prouver ses allégations selon la prépondérance des probabilités, car elle n'avait pas fourni de renseignements à l'appui de celles-ci.

De plus, selon le Comité externe, les *Consignes du commissaire (griefs) (CC-G)* et la politique afférente sur les griefs ne fournissent pas d'explications sur ce qui constitue un dossier de grief et sur la personne qui doit fournir la documentation pertinente à l'arbitre de niveau I. Par conséquent, le Comité externe a recommandé au commissaire d'ordonner un examen des *CC-G* et de la politique de la GRC en matière de griefs, en vue de déterminer qui est responsable de s'assurer que l'arbitre de niveau I recevra un dossier complet.

Enfin, dans le dossier G-402, le Comité externe a recommandé au commissaire d'envisager de modifier les procédures administratives existantes afin de permettre à l'arbitre de niveau I ou au gestionnaire de cas d'accorder une prolongation rétroactive des délais administratifs. La décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans ces cas.

Devoir d'agir équitablement

Le devoir d'agir équitablement est un principe essentiel en droit administratif. Il exige le respect de certains droits procéduraux des parties. Par exemple, il exige que les parties soient dûment avisées, qu'elles aient le droit d'être entendues, et ce, par un décideur impartial. Ce principe a fait l'objet de discussion à de nombreuses reprises, tant à la Cour fédérale qu'à la Cour suprême du Canada. L'arrêt de principe est celui de *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)* ([1999] 2 R.C.S. 817), rendu par la Cour suprême du Canada, qui confirme que le devoir d'agir équitablement s'applique à une vaste gamme d'instances administratives et s'étend au droit d'obtenir des motifs écrits, dans certaines circonstances.

Cette année, à treize reprises, le Comité externe a conclu que l'arbitre de niveau I n'avait pas respecté le devoir d'agir équitablement. Dans douze cas, le Comité externe a conclu que l'arbitre de niveau I avait tranché sur les délais de prescription sans donner aux parties la possibilité de se faire entendre sur cette question. Dans un cas, l'arbitre de niveau I avait refusé un grief pour motif d'abandon, sans en aviser les parties et sans leur donner la possibilité de présenter leur avis sur la question.

La question de l'équité procédurale a été abordée dans une série de griefs relatifs à la qualité des repas et des logements pendant le Sommet du G8 à Kananaskis (Alberta) (dossiers G-387, G-388, G-389, G-390, G-391, G-393, G-395, G-396, G-401). Ces griefs ont été rejetés au niveau I au motif que les requérants avaient été avisés des conditions à l'avance et que, par conséquent, tout grief aurait dû être déposé dans les 30 jours de l'avis préalable. Toutefois, les parties n'avaient pas été informées que l'arbitre de niveau I envisageait un refus pour ce motif et elles n'ont jamais eu la possibilité de donner leur avis sur cette question. En conséquence, le Comité externe a conclu que les décisions relatives aux délais de prescription n'étaient pas équitables sur le plan procédural. À l'exception du dossier G-387, la décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans ces cas. En ce qui concerne le dossier G-387, le commissaire a accepté la recommandation du Comité externe de rejeter le grief. Toutefois, il n'a pas tenu compte de cette question dans sa décision.

La question de l'équité a aussi été soulevée dans des décisions relatives à la qualité pour agir, une question préliminaire qui permet de déterminer si la personne qui institue un recours ou dépose une plainte a un intérêt personnel suffisant dans l'affaire. Dans trois cas, les décisions de l'arbitre de niveau I relativement à la qualité pour agir, qui ont été rendues avant que les parties n'aient pu être entendues, ont été jugées inéquitables sur le plan procédural (dossiers G-378, G-398 et G-403). La décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans ces trois cas.

L'équité procédurale a aussi été abordée dans le dossier G-402. Le requérant a omis de déposer le document final exigé après la conclusion de l'étape de règlement rapide du processus de grief. L'arbitre de niveau I a conclu que le requérant avait abandonné le grief. Le Comité externe a conclu que l'arbitre de niveau I avait omis de respecter l'équité procédurale du fait que la décision avait été rendue sans avis aux parties et sans qu'elles aient pu faire des observations. Le Comité externe a recommandé que le dossier soit renvoyé au niveau I et que les parties aient la possibilité de présenter des commentaires. La décision du commissaire n'a pas encore été rendue.

Bien-fondé du renvoi

Le bien-fondé du renvoi se rapporte à la question de savoir si un grief peut être transmis au Comité externe pour être examiné. En vertu de l'article 36 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*, seulement cinq catégories de griefs peuvent être renvoyées au Comité externe pour un examen de niveau II. Quatre d'entre elles sont les griefs relatifs à l'interprétation, par la Gendarmerie, des directives sur les postes isolés, sur la réinstallation; le renvoi par mesure administrative au motif d'une nomination irrégulière, d'une incapacité physique ou mentale ou de l'abandon de poste; ou à la cessation de la solde ou des allocations lorsque le membre a été suspendu. La détermination du bien-fondé du renvoi dans ces catégories est relativement simple. Toutefois, la cinquième catégorie a posé des problèmes en matière d'interprétation. Selon l'alinéa 36a) du *Règlement*,

pour qu'un grief puisse être renvoyé au Comité externe en vertu de cet alinéa, il doit satisfaire à un critère à quatre volets.

1. il doit mettre en cause l'interprétation ou l'application par la Gendarmerie;
2. l'interprétation ou l'application doit comprendre une politique gouvernementale;
3. cette politique gouvernementale doit viser les ministères;
4. cette politique doit avoir été étendue aux membres de la Gendarmerie.

Le Comité externe examine les griefs déposés par la GRC pour s'assurer qu'ils ont tous été dûment renvoyés. Si l'affaire ne porte pas sur l'une des cinq catégories, le Comité externe n'a pas compétence pour examiner le grief. La plupart des griefs ont été dûment renvoyés, mais il arrive que le Comité externe en vienne à la conclusion qu'un dossier, ou une partie de celui-ci, ne peut être renvoyé. Au cours de l'exercice 2006-2007, le Comité externe a eu la possibilité d'examiner un mélange intéressant de dossiers portant sur le bien-fondé du renvoi. Il en sera question un peu plus loin.

a) *Pouvoir provenant d'une source autre que la politique gouvernementale*

Dans le dossier G-386, le requérant a déposé un grief après avoir été rappelé d'un détachement aux Nations Unies. Le Comité externe a conclu que le pouvoir de limiter la durée ou de mettre fin à un détachement provenait d'une politique non écrite de la GRC et non d'une politique gouvernementale qui devait être appliquée

au sein de la GRC. Par conséquent, le Comité externe ne pouvait pas être saisi de ce grief. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

b) Loi, règlement ou politique ne s'appliquant qu'aux membres de la GRC

Dans d'autres cas, il est manifeste que la loi, le règlement ou la politique en question ne s'applique qu'aux membres de la GRC. Dans le dossier G-381, le membre de la GRC a déposé un grief pour contester la décision de l'exclusion de sa solde de suppléance dans le calcul de ses gains ouvrant droit à la pension. Ce grief porte sur l'application et l'interprétation du régime de pension de retraite de la GRC. Ce régime ne s'applique qu'aux membres de la GRC et, par conséquent, le Comité externe en est venu à la conclusion que le grief ne pouvait lui être renvoyé.

Le Comité externe a aussi statué qu'il n'était pas habilité à examiner la *Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC*. Dans les dossiers G-399 et G-400, deux membres de la GRC ont revendiqué le droit d'obtenir une prime de départ en vertu de cette directive. Le Comité externe a conclu que cette directive ne s'appliquait qu'aux membres de la GRC et non pas aux autres ministères et que ces griefs ne pouvaient donc pas faire l'objet d'un renvoi. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans ces affaires.

Toutefois, lorsqu'il existe une politique gouvernementale globale sur un sujet, le dossier peut être renvoyé au Comité externe, même lorsque les renseignements précis sont contenus dans une politique ou une directive qui ne s'applique qu'à la GRC. Tel était le cas dans deux griefs qui ont découlé du Sommet du G8

qui a eu lieu à Kananaskis, en Alberta. Un certain nombre de membres ont réclamé des allocations d'heures supplémentaires. Bien que l'allocation pour les heures supplémentaires soit régie, soit par des directives ou des délibérations du CT, soit par des politiques de la Gendarmerie ne s'appliquant qu'à la GRC, la *Politique sur la gestion des heures supplémentaires du Conseil du Trésor* constituait la politique globale. Au moment où les griefs en question ont été présentés, la politique s'appliquait tant à la GRC qu'aux autres ministères gouvernementaux. Par conséquent, le Comité externe a émis des conclusions et des recommandations sur cette question. (La politique du CT sur les heures supplémentaires qui s'appliquait à ces cas a été annulée le 1^{er} juin 2006.) Le commissaire n'a pas encore statué dans ces affaires.

c) Bien-fondé partiel du renvoi

Dans certains griefs, seulement une partie du dossier ne satisfait pas au critère relatif au bien-fondé du renvoi. Le Comité externe formule alors des conclusions et des recommandations sur les domaines qui relèvent de son mandat.

Dans le dossier G-381, bien qu'ayant conclu que le Comité externe ne pouvait pas faire de conclusions et de recommandations sur le régime de pension, il a fait remarquer que le requérant avait également soulevé une allégation de discrimination. Le Comité externe a conclu que les griefs de ce type pouvaient lui être renvoyés et il a formulé des conclusions et des recommandations au commissaire sur cette partie du grief. Le commissaire a tenu compte de l'analyse du Comité externe pour en arriver à sa décision sur cette question.

Dans le dossier G-391, un grief du G8, le Comité externe a conclu que la partie du grief qui traitait des horaires et des quarts de travail reposait sur une politique interne de la GRC. Le Comité externe n'a donc fait aucun commentaire sur cet aspect du grief, mais il a traité les plaintes du requérant en ce qui concerne le non-respect des politiques gouvernementales sur les repas et le logement. Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans cette affaire.

d) Bien-fondé du renvoi non établi

Dans un grief, le Comité externe n'a pas pu conclure au bien-fondé du renvoi du fait de l'insuffisance de renseignements dans le dossier. Dans le dossier G-374, le Comité externe a examiné une plainte déposée par un membre civil sur le traitement qu'a eu sa mutation de la fonction publique à la Gendarmerie. Le dossier ne contenait aucun renseignement sur les lois et les politiques qui avaient été appliquées dans le traitement de la mutation. Le Comité externe a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de renseignements dans le dossier pour évaluer le bien-fondé du renvoi et pour recommander que l'affaire soit renvoyée au niveau I. Le commissaire a souscrit aux conclusions du Comité externe.

C. Questions disciplinaires

Les appels concernant des mesures disciplinaires entendus par le Comité externe en 2006-2007 ont soulevé plusieurs points intéressants. Sur les questions de fond, le Comité externe a dû notamment déterminer jusqu'où la Gendarmerie peut aller

lorsqu'elle impose des mesures disciplinaires en raison du rendement mauvais d'un membre. Le Comité externe s'est aussi penché sur la parité des sanctions et les questions de procédure.

Négliger sciemment une de ses fonctions

Dans la GRC, comme dans tout autre milieu de travail, il arrive que le travail d'un employé tombe en-deçà d'une norme acceptable. Bien des raisons peuvent expliquer le mauvais rendement d'une personne, que ce soit l'ignorance des normes applicables à son emploi ou son incapacité d'exercer adéquatement ses fonctions parce qu'elle ne possède pas les compétences requises. Les arbitres qui examinent les mesures disciplinaires infligées en cas de rendement insatisfaisant ont établi une distinction importante. Ainsi, des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement peuvent être imposées quand les lacunes sont attribuables au comportement coupable de l'employé. Toutefois, lorsque le manquement n'est pas imputable à une faute ou à un acte répréhensible de l'employé, aucune mesure disciplinaire ne peut être infligée. Bien qu'il soit possible de mettre fin à la relation d'emploi lorsque l'employé ne peut être blâmé pour son problème de rendement, l'employeur devra alors normalement montrer que l'employé a eu la possibilité d'améliorer son travail en recevant de l'aide et en faisant l'objet d'une surveillance.

Le législateur trace une limite semblable dans la *Loi*. D'une part, un membre ou un officier peut être renvoyé ou rétrogradé pour le motif qu'il a omis, à plusieurs

reprises, d'exercer de façon satisfaisante ses fonctions. Ce processus est décrit à la partie V de la *Loi*, qui exige par contre qu'un membre ou un officier reçoive de l'aide suffisante et raisonnable en vue d'améliorer la situation, avant que puissent être enclenchées des procédures de renvoi ou de rétrogradation. Cette partie ne mentionne aucunement la notion de blâme, car elle vise clairement les cas où l'employé ne peut être blâmé et où les problèmes de rendement n'engendrent aucun problème d'ordre disciplinaire.

D'autre part, le législateur reconnaît que des problèmes de rendement peuvent découler d'un comportement blâmable, auquel cas le recours à la partie V ne constitue pas la solution appropriée. L'article 47 du *Code de déontologie de la GRC* établit les paramètres qui encadrent les mesures disciplinaires liées au rendement en énonçant ce qui suit : « *Le membre ne peut sciemment négliger aucune des fonctions qui lui sont confiées* ». Une allégation fondée sur l'article 47 du *Code de déontologie* tombe sous le coup des dispositions relatives à la discipline que renferme la partie IV de la *Loi*. Le terme « sciemment » utilisé à l'article 47 est l'élément qui distingue cette disposition du processus de renvoi et de rétrogradation qu'on retrouve à la partie V, puisqu'il impose à l'officier compétent, dans les dossiers disciplinaires, le fardeau de prouver que la personne avait l'intention de négliger une de ses fonctions.

Le Comité externe s'est attardé récemment à cette distinction dans le dossier D-099. Le membre faisait face à des allégations concernant l'omission de faire un suivi après une enquête, de remplir les documents nécessaires et d'envoyer à un laboratoire les échantillons de sang

relatifs à des accusations de conduite avec facultés affaiblies. Le comité d'arbitrage a conclu que le membre n'avait pas respecté l'article 47; le membre a porté trois de ses quatre conclusions en appel ainsi que la mesure de renvoi qu'il a prononcée.

Lorsqu'il a examiné le fait de négliger une fonction, le Comité externe a mis en lumière les éléments les plus évidents : l'existence d'une fonction; le fait que le membre connaissait cette fonction et l'a sciemment négligée. Le Comité externe a conclu que deux choses devaient être prouvées en ce qui concerne la connaissance de l'existence de cette fonction :

- le membre savait qu'il négligeait la fonction en question;
- sa négligence devait être le résultat de quelque chose qui relérait de son contrôle.

Le Comité externe a souligné également que l'officier compétent doit prouver tous les éléments de l'infraction, y compris l'intention, de manière à établir une preuve suffisante à première vue. Il appartient ensuite au membre ou à l'officier de prouver, de manière vraisemblable, que le rendement insatisfaisant ne découle pas d'une faute ou d'un acte répréhensible de sa part. En ce qui a trait à une des allégations, selon le Comité externe, même si l'officier compétent avait, de prime abord, établi que la négligence était intentionnelle et répréhensible, le membre avait ensuite prouvé qu'elle ne relevait pas de son contrôle. Le Comité externe a mentionné que le membre éprouvait depuis longtemps des difficultés à gérer ses dossiers et que cela avait été considéré dans le passé comme un problème de rendement. En outre, le membre ne bénéficiait pas d'une surveillance

adéquate au moment de l'inconduite qu'on lui reprochait. Finalement, il y avait un nombre inhabituel de facteurs de stress personnel qui exacerbaient le problème de rendement déjà existant. Quant aux deux autres allégations, le Comité externe a conclu que le membre n'avait pas négligé une de ses fonctions et que rien ne prouvait que son inaction était intentionnelle. Le Comité externe a recommandé d'annuler les conclusions du comité d'arbitrage à l'égard de trois des quatre allégations et d'imposer une sanction moins sévère que le renvoi. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Questions de procédure

Ces dossiers soulèvent fréquemment des questions liées à l'équité et obligent le comité d'arbitrage à soupeser des intérêts contradictoires. Cette année, le Comité externe s'est penché sur diverses questions de nature procédurale, y compris le délai maximal d'un an qui est fixé pour convoquer une audience disciplinaire, le recours à un exposé conjoint des faits pour remplacer des témoignages faits sous serment, l'incidence d'une poursuite pénale sur l'issue d'une audience disciplinaire visée par la partie IV touchant le même sujet et les ajournements.

a) *Interprétation du paragraphe 43(8) de la Loi*

Selon le paragraphe 43(8) de la *Loi*, une audience disciplinaire doit être convoquée au plus tard un an après la date à laquelle la supposée contravention au *Code de déontologie de la GRC* serait survenue, et que l'identité du membre en cause est portée à la connaissance de l'officier compétent,

soit le commandant d'une division. Le paragraphe 43(9) de la *Loi* permet qu'un certificat soit présenté à l'audience pour faire état du moment où la contravention censément commise par un membre et l'identité de ce dernier ont été portés à la connaissance de l'officier compétent. En l'absence de preuve contraire, ce certificat constitue une preuve de ce moment.

Dans le dossier D-100, on a reproché au membre d'avoir effectué plusieurs recherches non autorisées et sans lien avec ses fonctions, dans les systèmes d'information de la police et d'avoir divulgué des renseignements confidentiels entre les mois d'octobre et décembre 2000. Les allégations avaient donné lieu à une plainte du public reçue par la Gendarmerie en mai 2002. Le 24 mai 2002, l'officier responsable du détachement du membre a ordonné la tenue d'une enquête prévue au *Code de déontologie* et d'une enquête relative à la plainte du public. Le certificat fondé sur le paragraphe 43(9) présenté à l'audience indiquait que l'officier compétent avait été informé des contraventions et de l'identité du membre le 28 avril 2003. L'officier compétent a convoqué l'audience disciplinaire le 21 juillet 2003.

Le comité d'arbitrage a ordonné que les allégations présentées contre le membre soient annulées. À son avis, les officiers supérieurs avaient l'obligation d'informer l'officier compétent, dans un délai raisonnable, de l'enquête interne dont faisait l'objet le membre depuis mai 2002. Il a statué que le délai devait commencer à courir à la date où l'officier compétent aurait dû être informé de la contravention et de l'identité du membre.

L'officier compétent a porté en appel la conclusion du comité d'arbitrage en invoquant plusieurs motifs, dont l'interprétation faite par le comité d'arbitrage du délai de prescription énoncé au paragraphe 43(8). Le Comité externe a conclu que le comité d'arbitrage avait commis une erreur dans son interprétation du paragraphe 43(8) et que le délai d'un an commençait à la date à laquelle les renseignements requis sont portés réellement à la connaissance de l'officier compétent. Le Parlement aurait pu préciser que le délai court à partir de la date où l'officier compétent aurait dû être informé, mais il ne l'a pas fait.

Le Comité externe a conclu que les éléments de preuve présentés par le représentant du membre au sujet de ce que les officiers supérieurs savaient avant la date précisée dans le certificat, ne permettaient pas de croire que l'officier compétent avait été mis au courant du dossier avant cette date. En outre, il n'a rien pu trouver dans la *Loi*, le *Règlement*, les CC ou les politiques de la GRC pour appuyer la conclusion du comité d'arbitrage suivant laquelle les officiers supérieurs avaient l'obligation de porter à la connaissance de l'officier compétent l'inconduite reprochée au membre et l'identité de ce dernier avant le 21 juillet 2002.

Le Comité externe était aussi en désaccord avec la conclusion du comité d'arbitrage voulant que l'objectif suprême du paragraphe 43(8) soit d'accélérer le processus et d'éviter les problèmes de délai. Le Comité externe a souligné que, depuis que le comité d'arbitrage a rendu sa décision, la Cour d'appel fédérale avait

examiné le délai prescrit en matière disciplinaire dans l'arrêt *Thériault c. Gendarmerie royale du Canada*, [2006] C.A.F. 61. La Cour a conclu que la rapidité du processus n'était pas le seul objectif. Le Parlement avait en effet rédigé le paragraphe 43(8) pour concilier la nécessité de procéder sans délai et celle de protéger le public et la crédibilité de l'institution.

Le Comité externe était conscient que le comité d'arbitrage s'inquiétait du risque que le délai soit prolongé par des officiers supérieurs qui choisissent le moment où ils porteront les renseignements requis à la connaissance de l'officier compétent. De l'avis du Comité externe, de telles mesures dilatoires pourraient bien amener le décideur à conclure qu'il y a eu abus de procédure. Cependant, la question de savoir si l'officier compétent *aurait dû avoir été informé* plus tôt n'est pas pertinente en ce qui concerne le respect du délai établi au paragraphe 43(8).

Le Comité externe a recommandé que l'appel soit accueilli et que le dossier soit renvoyé pour la prise d'une décision. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

b) Exposés conjoints des faits

Au début d'une instance disciplinaire, les parties peuvent déposer un exposé conjoint des faits, c'est-à-dire un document qui établit certains faits et qui permet normalement au comité d'arbitrage de considérer que ceux-ci ont été prouvés, sans qu'il soit nécessaire de convoquer des témoins ou de produire des preuves documentaires. Dans le dossier

D-098, le membre a admis une allégation, et les parties ont déposé un exposé conjoint des faits renfermant les déclarations des témoins. Le membre a fait valoir que ces déclarations avaient bien été faites aux dates précisées, mais qu'il n'avait pas admis la véracité de leur contenu. Le comité d'arbitrage a néanmoins tenu compte des déclarations en question pour parvenir à sa décision et conclu qu'elles mettaient en lumière des facteurs aggravants justifiant une peine plus sévère. Il a ordonné au membre de donner sa démission, mais le membre a contesté cette décision en appel. Le Comité externe a recommandé de faire droit à l'appel et recommandé que les allégations soient rejetées parce que l'officier compétent n'avait pas convoqué l'audience dans le délai prescrit. Toutefois, le Comité externe a examiné l'appel relatif à la sanction au cas où le commissaire ne serait pas d'accord avec sa recommandation relative au respect du délai.

En ce qui concerne l'appel relatif à la sanction, le Comité externe a donc souligné qu'il ne savait pas exactement pourquoi le représentant du membre avait accepté des faits qu'il ne croyait pas que le comité d'arbitrage serait tenu de prendre en considération. Le représentant de l'officier compétent avait de toute évidence signé l'exposé conjoint des faits parce qu'il était persuadé que le membre reconnaissait que des témoins avaient fourni des déclarations et qu'il en admettait la véracité. Selon le Comité externe, étant donné la position des parties, le comité d'arbitrage aurait dû pécher par excès de prudence et se demander s'il y avait véritablement un accord entre les

parties au sujet de la teneur de l'exposé conjoint des faits. Le Comité externe a souligné que la *Loi* oblige le comité d'arbitrage, en l'absence d'un consentement des parties, à ne prendre en considération que les témoignages fournis de vive voix sous serment ou les preuves écrites présentées sous forme d'affidavits. S'il n'y avait pas d'entente entre les parties, le comité d'arbitrage aurait pu rejeter l'exposé conjoint des faits et exiger que les faits soient prouvés.

Le Comité externe a déclaré que c'est parce que le comité d'arbitrage s'était fondé sur l'exposé conjoint des faits qu'il recommandait une sanction moindre. Dans sa décision, le commissaire n'a pas abordé la question de la sanction; il a suivi la recommandation du Comité externe, soit que les allégations devaient être rejetées parce que l'officier compétent n'avait pas convoqué l'audience à l'intérieur du délai prévu dans la *Loi*.

c) Effet d'un acquittement au criminel

Dans certains dossiers disciplinaires, un même incident a donné lieu à des poursuites criminelles. Il faut alors se demander quel effet le verdict prononcé à l'issue d'un procès pénal devrait avoir sur l'audience disciplinaire visée à la partie IV de la *Loi*.

Dans le dossier D-101, quatre allégations de conduite scandaleuse ont été déposées contre le membre en raison d'actes de violence physique et verbale qu'il aurait commis contre sa conjointe. L'audition des allégations a été ajournée jusqu'à la conclusion des poursuites criminelles

relatives à trois des quatre allégations. Bien que le membre ait été reconnu coupable aux trois accusations à son procès, il a été acquitté en appel. Le comité d'arbitrage a statué qu'il pouvait entendre les allégations déposées contre le membre même si un tribunal de nature pénale avait acquitté le membre des accusations fondées sur les mêmes faits. Après l'audience, le comité d'arbitrage a ordonné le renvoi du membre.

Le membre a fait valoir en appel, notamment, que le comité d'arbitrage avait commis une erreur lorsqu'il avait rejeté sa demande de sursis de l'instance à cause des acquittements. Lorsqu'il a examiné la question, le Comité externe s'est reporté à l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] C.S.C. 63 (*SCFP*).

Dans l'arrêt *SCFP*, un instructeur en loisirs avait été déclaré coupable d'agression sexuelle contre un enfant. Lorsque l'instructeur a été congédié, il a déposé un grief. L'arbitre qui a entendu les preuves relatives à l'agression a ordonné la réintégration de l'instructeur à son poste. La Cour suprême a conclu qu'il n'était pas permis à un décideur d'attaquer un jugement en tentant de soulever de nouveau la question devant un autre forum. Toutefois, elle a reconnu qu'il serait injuste, à cause de certains facteurs, de faire en sorte qu'une deuxième instance soit liée par le jugement d'une autre, notamment lorsqu'il est nécessaire, par souci d'équité, que le résultat initial ne soit pas irrévocable.

Le Comité externe était d'accord sur le fait que l'acquiescement à l'issue d'un procès pénal n'empêchait pas le comité

d'arbitrage d'entendre des preuves sur les mêmes questions, parce qu'il était tenu à une norme de preuve moins exigeante. Il a invoqué le raisonnement de la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse dans l'arrêt *Haché v. Lunenburg County District School Board* [2004] NSJ no. 120. Néanmoins, tous les acquittements ne sont pas fondés sur la norme de preuve et, par conséquent, il peut y avoir certaines situations où il est inapproprié de remettre en question un acquiescement pénal.

Le Comité externe a conclu qu'afin de déterminer si la remise en question d'un acquiescement pénal est appropriée, une instance devrait répondre aux questions suivantes :

- Tout d'abord, la première instance était-elle saisie exactement des mêmes questions?
- Ensuite, y a-t-il une incohérence ou une injustice dans la conclusion tirée par la deuxième instance par rapport à la conclusion à laquelle est parvenue la première instance?
- Finalement, s'il y a une incohérence ou une injustice apparente, est-ce qu'un des facteurs énoncés dans l'arrêt *SCFP* s'applique et permet de confirmer le bien-fondé des deux conclusions?

Le Comité externe a déclaré qu'il n'était pas en mesure de déterminer si la conclusion du comité d'arbitrage était appropriée dans cette affaire, à cause des renseignements incomplets figurant au dossier. Il n'y avait notamment aucune description des accusations pénales et le Comité externe ne pouvait donc pas confirmer que les allégations s'appuyaient sur

des éléments identiques. En outre, puisque le dossier ne précisait pas les motifs sous-tendant les acquittements, le Comité externe ne pouvait déterminer s'il y avait une incohérence ou une injustice. Finalement, même en présumant qu'il y avait une incohérence entre les conclusions du tribunal pénal et celles du comité d'arbitrage, on ne savait pas si un des facteurs énoncés dans l'arrêt *SCFP* était présent. En recommandant au commissaire de faire droit à l'appel du membre et de nommer un nouveau comité d'arbitrage qui se pencherait sur la question, le Comité externe a souligné que le nouveau comité d'arbitrage devra s'assurer d'avoir en main tous les renseignements nécessaires afin de procéder à l'analyse requise par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *SCFP*. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

d) Demandes d'ajournement

Les parties demandent souvent un ajournement pour diverses raisons. Dans le dossier D-101, mentionné plus haut, le comité d'arbitrage avait tout d'abord ajourné l'audience parce que l'état de santé de l'appelant ne lui permettait pas d'assister à l'audience ou de donner des directives à un avocat. Peu de temps avant le début de l'audition, l'avocat de l'appelant a avisé le comité d'arbitrage que son client cherchait à rencontrer de nouveau son psychiatre et que les rendez-vous ne pourraient probablement pas avoir lieu avant la nouvelle date d'audience. Il a informé le comité d'arbitrage qu'il n'était pas en mesure d'obtenir des directives et que l'audience ne pouvait pas, selon lui, se tenir à la date prévue.

Il a aussi fourni au comité d'arbitrage des rapports médicaux indiquant que l'appelant était encore malade et avait besoin de psychothérapie. L'intimé s'est opposé à l'ajournement, soulignant que les rapports médicaux dataient et ne prouvaient pas que l'appelant n'était pas en état de participer à l'audience. Sans tenir d'audience sur la question, le comité d'arbitrage a rejeté la demande d'ajournement et procédé à une audience complète concernant les allégations et la sanction appropriée en l'absence du membre et de son avocat. Le comité d'arbitrage a ordonné le renvoi du membre. Le refus du comité d'arbitrage d'ajourner l'audience était un des motifs d'appel.

Le Comité externe a souligné que le comité d'arbitrage, en refusant l'ajournement, s'était appuyé sur des documents dont l'auteur n'avait pas été assermenté et qui concernaient des faits sur lesquels les parties ne s'étaient pas entendues. Pourtant, la *Loi* et les règlements pertinents obligent les témoins qui se présentent devant le comité d'arbitrage de prêter serment ou de faire une affirmation solennelle. Puisque les parties n'étaient pas d'accord sur l'ajournement et qu'il y avait des faits contestés, le comité d'arbitrage aurait dû convoquer à nouveau une audience pour entendre des témoignages faits sous serment et des observations orales.

Selon le Comité externe, étant donné que le comité d'arbitrage n'a pas traité adéquatement la demande d'ajournement, l'appelant s'était vu refuser injustement la possibilité d'assister à l'audience et d'y présenter sa défense. Il a recommandé que

le commissaire fasse droit à l'appel et renvoie le dossier à un comité d'arbitrage différent. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Parité des sanctions

Le principe de la parité est important en droit disciplinaire. Il reflète un souci d'équité et de cohérence et signifie que les dossiers semblables devraient être traités de manière semblable en ce qui concerne la sanction imposée. Cela ne veut pas dire que les comités d'arbitrage sont tenus d'appliquer des sanctions identiques à celles qui ont découlé de décisions disciplinaires antérieures, mais qu'ils devraient néanmoins examiner les sanctions infligées dans des cas similaires.

Cette année, le Comité externe a dû déterminer si le comité d'arbitrage avait respecté ce principe dans trois affaires. Dans les dossiers D-098, D-099 et D-102, le comité d'arbitrage avait ordonné aux membres de donner leur démission après avoir conclu que les allégations déposées contre eux avaient été prouvées. Dans ces trois cas, les membres ont fait valoir en appel que le comité d'arbitrage n'avait pas dûment pris en considération le principe de la parité des sanctions.

Dans l'affaire D-098, le membre a admis avoir eu une conduite inappropriée à l'égard d'une citoyenne qui était plaignante dans une affaire criminelle lui étant assignée. Il avait eu notamment des relations sexuelles avec elle pendant qu'il était en fonction et lui avait tenu la main lorsqu'elle s'était présentée au tribunal. Le comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner de la Gendarmerie.

Le Comité externe a souligné que le comité d'arbitrage avait simplement indiqué que les affaires invoquées par l'officier compétent étaient plus graves que ce qui était reproché à l'appelant et que les dossiers cités par l'appelant n'étaient pas suffisamment semblables. Du point de vue du Comité externe, il aurait été utile que le comité d'arbitrage donne des détails sur l'analyse qu'il avait effectuée des affaires invoquées par les parties. Dans plusieurs des décisions appuyant le membre, la conduite reprochée ou les circonstances étaient plus graves, mais les personnes en cause avaient été autorisées à rester dans la Gendarmerie. Le Comité externe a recommandé que ce soit là un des facteurs justifiant de se demander si une sanction moins lourde que le congédiement n'aurait pas dû être ordonnée. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le commissaire a tranché cette affaire sur un autre motif.

Dans le dossier D-099, le comité d'arbitrage a jugé que quatre allégations relatives au fait pour un membre de négliger sciemment une de ses fonctions, deux allégations concernant une fausse déclaration faite à un supérieur et une allégation de comportement scandaleux avaient été prouvées à l'encontre du membre. Le Comité externe a souligné que, dans bien des cas invoqués par le membre, une sanction moins lourde que le renvoi avait été imposée pour une inconduite semblable. Même si certaines de ces affaires pouvaient être distinguées du dossier D-098 à cause de facteurs atténuants importants, il y avait néanmoins plusieurs décisions antérieures qui appuyaient l'argument du membre suivant lequel le

C

renvoi était une sanction trop lourde dans son cas. Comme pour le dossier D-098, c'était là un des facteurs qui avaient poussé le Comité externe à recommander en appel qu'une sanction autre que le renvoi soit imposée. La décision du commissaire dans cette affaire est en instance.

En revanche, le Comité externe a souscrit à la démarche adoptée par le comité d'arbitrage dans le dossier D-102 concernant la parité des sanctions. Dans cette affaire, le membre avait forgé deux ordonnances médicales et admis avoir eu un comportement scandaleux. Le Comité externe a déclaré qu'il aurait été utile que le comité d'arbitrage analyse les cas cités par le membre plus en détail, mais qu'il avait quand même abordé certains d'entre eux. Ceux qui n'avaient pas été mentionnés par le comité d'arbitrage ne mettaient pas en lumière des questions disciplinaires applicables à la situation dans laquelle se trouvait le membre. Finalement, certaines des décisions invoquées par le membre pouvaient être distinguées de son dossier parce que les faits étaient différents ou que les circonstances personnelles des membres en cause n'étaient pas les mêmes. Le Comité externe a recommandé au commissaire de rejeter l'appel. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

PARTIE IV – ARRÊTS DE LA COUR FÉDÉRALE

A. Les dossiers en Cour fédérale

En attente d'une décision

D-095 et D-096

Ces deux membres ont fait face à des allégations de comportement scandaleux, plus particulièrement l'utilisation inappropriée des postes de travail mobile (PTM) de la GRC. À l'audience, les deux appelants ont admis avoir communiqué de nombreuses fois avec le PTM pendant leur service et que leurs communications étaient dénigrantes pour certains de leurs collègues ainsi que pour des membres du public.

Lors de l'audience sur la sanction, des preuves de mesures disciplinaires antérieures ont été présentées contre les deux appelants. Il fut établi que l'officier responsable des deux appelants n'avait plus confiance en eux. L'avocat des appelants suggéra que l'antipathie de l'officier responsable pour l'un des appelants pouvait avoir influencé sa décision de poursuivre officiellement les mesures disciplinaires.

Le rapport d'un psychologue fut également déposé en preuve. On y établissait que les communications insultantes avaient été présentées hors contexte et qu'elles étaient en fait le résultat des tentatives de chaque appelant pour se démarquer. Le psychologue s'est dit d'avis que la carrière des deux appelants pouvait être sauvée et a encouragé le comité d'arbitrage à appliquer des mesures de correction plutôt que des mesures de licenciement.

Le comité d'arbitrage a toutefois conclu que la sanction adéquate était un ordre de démission. Cette conclusion était motivée

par le fait que les appelants avaient précédemment été le sujet de mesures disciplinaires pour une conduite similaire et que les messages étaient vulgaires, racistes, sexistes et enfreignaient les valeurs fondamentales de la GRC.

En appel, le Comité externe a souligné que la plainte de partialité institutionnelle des appelants ne pouvait aboutir puisqu'une personne raisonnable et bien informée ne pourrait conclure à une partialité basée sur le fait que les membres du comité d'arbitrage étaient d'un rang inférieur à celui de l'officier compétent.

Le Comité externe a confirmé qu'une violation de l'équité procédurale avait été commise par le représentant des membres lorsqu'il avait inclus dans ses conclusions finales des faits qui n'avaient pas été introduits comme preuves par les témoins. Cependant, le Comité externe fut d'opinion que cette violation n'aurait pas pu affecter l'issue du cas.

Le Comité externe poursuit en disant que le comité d'arbitrage n'avait fait aucune erreur dans ses conclusions des faits et avait proprement évalué les facteurs pertinents. Le comité d'arbitrage n'avait aucune obligation de suivre l'avis d'un expert, bien qu'il aurait été utile qu'il donne plus d'explications quant à ses conclusions sur ce témoignage. Selon les facteurs atténuants et aggravants qui ont été identifiés, la décision du comité d'arbitrage d'ordonner aux appelants de démissionner était appropriée.

Le commissaire s'est rangé aux recommandations du Comité externe et a confirmé la décision du comité d'arbitrage.

Les plaignants ont déposé une demande de révision judiciaire devant la Cour fédérale. À la fin de l'exercice, cette question n'avait pas encore été résolue.

Avec décision

Sinclair c. Canada (Procureur général)
(2006 CF 528)

Un appel a été interjeté contre la décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation, voulant que l'appelant soit congédié de la Gendarmerie pour ne pas avoir réussi à répondre aux exigences de son poste. Une première évaluation du rendement de l'appelant, effectuée en 1993, avait révélé que celui-ci avait du mal à s'adapter à sa charge de travail. À cette époque, l'épouse de l'appelant souffrait de dépression chronique et s'est suicidée en janvier 1994. Les évaluations de rendement de l'appelant pour les années suivant ces événements stipulaient que l'appelant ne répondait toujours pas aux attentes de ses supérieurs et qu'il devrait s'améliorer considérablement. Malgré l'aide apportée à l'appelant, son superviseur a continué à se dire insatisfait de son travail. En juin 1999, l'appelant a été suspendu et, l'année suivante, le processus de renvoi a été enclenché.

Les preuves présentées par l'appelant devant la commission comprenaient le témoignage de deux psychologues qui attribuaient son rendement déficient à une dépression légère qui aurait sapé ses énergies et qui l'aurait empêché de se concentrer convenablement sur les tâches à accomplir. Les psychologues ont conclu que si un traitement pouvait permettre à

l'appelant de satisfaire aux critères de rendement, il devrait toutefois être muté dans un autre détachement.

La commission de licenciement a conclu que le superviseur avait déployé des efforts sincères et continus pour aider l'appelant à améliorer son rendement. Elle a indiqué qu'une mutation n'était pas une solution viable parce que les faiblesses de l'appelant étaient telles qu'il n'aurait pu satisfaire aux attentes d'autres détachements. La commission a reconnu que l'appelant souffrait de dépression, mais a déterminé que ce problème de santé n'était pas un des principaux facteurs expliquant ses lacunes.

Le Comité externe, pour sa part, a conclu que les preuves de nature psychologique établissaient simplement que la dépression avait exercé une influence sur le rendement de l'appelant. Toutefois, elles ne laissaient pas entendre qu'un traitement était susceptible d'améliorer suffisamment la capacité de l'appelant pour qu'il assume avec compétence les fonctions qui auraient pu lui être confiées. Comme les preuves révélaient que les manquements sur le plan du rendement observés par le dernier superviseur de l'appelant avaient aussi été notées par ses superviseurs précédents, la commission était justifiée de conclure que la dépression de l'appelant n'était pas la cause principale de ses problèmes. Les preuves appuyaient également la conclusion de la commission selon laquelle l'appelant avait reçu une aide raisonnable de la part de son superviseur. Le Comité externe a recommandé que l'appel soit rejeté et le commissaire s'est dit d'accord avec cette recommandation.

À la suite d'un nouvel examen du cas en vertu du paragraphe 45.26(7) de la *Loi*, le commissaire a confirmé le rejet de l'appel.

Le 27 avril 2006, la Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire. La Cour s'est dit d'avis que la norme de contrôle applicable en l'espèce était celle de la décision manifestement déraisonnable.

Dans son étude du dossier, la Cour a conclu que l'examen des deux décisions du commissaire démontrait que celui-ci avait pris en compte la preuve d'expert se rapportant à l'état dépressif de l'appelant, ainsi qu'au décès prématuré de son épouse. La Cour a toutefois jugé que les troubles mentaux de l'appelant ne pouvaient expliquer entièrement les nombreuses lacunes dans son rendement. La Cour affirme qu'il ne lui appartient pas d'apprécier à nouveau la preuve soumise au commissaire et que, comme la décision de celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable, elle devrait être maintenue.

En ce qui a trait à l'argument avancé par l'appelant selon lequel le commissaire aurait dû conclure que sa dépression constituait une déficience selon l'Article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*, la Cour s'est dit dans l'impossibilité d'y adhérer. D'une part, cet argument n'avait pas été présenté ni devant la commission, ni devant le commissaire, et à aucun moment l'appelant n'avait prétendu que son état dépressif représentait une déficience visée par la *LCDP*.

D'autre part, le rendement insuffisant de l'appelant avait été signalé dans les premières évaluations de son rendement, bien avant l'apparition de son état dépressif. La santé mentale de l'appelant ne pouvait dès

lors expliquer ses faiblesses. La Cour confirma donc la décision du commissaire.

B. Les dossiers en Cour d'appel fédérale

En attente d'une décision

Gill c. Canada (Procureur général)
(2006 CF 1106)

Il a été allégué que le gendarme Gill avait eu une conduite scandaleuse à quatre occasions dans ses rapports avec le public. Le membre a admis la première allégation mais a nié que sa conduite avait été scandaleuse dans les trois autres cas.

Selon la deuxième allégation, le membre aurait maltraité un automobiliste qu'il avait arrêté pour ne pas s'être conformé à son ordre de stopper son véhicule. L'automobiliste a affirmé que le membre lui avait fait des remarques désobligeantes et qu'il lui avait serré le cou.

Le comité d'arbitrage a conclu que les éléments de preuve avancés par l'automobiliste n'étaient pas crédibles. Il a quand même conclu que la conduite du membre avait été scandaleuse parce qu'il avait endommagé le véhicule de l'automobiliste en tapant dessus avec une lampe de poche et qu'il avait eu recours à une force excessive en procédant à l'arrestation.

Selon la troisième allégation, le membre aurait procédé à l'arrestation injustifiée d'un individu qui lui avait fait une remarque désobligeante dans un bar. Le membre a soutenu que l'arrestation était justifiée car l'individu l'avait poussé.

Le comité d'arbitrage a rejeté les éléments de preuve du membre selon lesquels ce dernier aurait été poussé. Il est arrivé à cette conclusion parce qu'un membre de la GRC qui était tout près de la scène a déclaré qu'il n'avait pas vu le gendarme Gill se faire pousser, comme l'ont également témoigné d'autres clients du bar.

Selon la quatrième allégation, le membre aurait donné un coup de poing au visage d'un prisonnier alors que ce dernier était menotté et assis sur le siège arrière du véhicule de police. Le membre a admis qu'il avait asséné un coup de poing au visage du prisonnier avant de lui faire prendre place dans le véhicule, mais qu'il avait agi ainsi pour le maîtriser car il venait de lui donner deux coups de pied.

Le comité d'arbitrage a accepté la version des faits présentée par le membre, mais a tout de même conclu que l'allégation avait été prouvée. En effet, le comité d'arbitrage était d'avis que les gestes du prisonnier ne pouvaient pas représenter une menace pour le gendarme Gill, car le prisonnier était menotté à ce moment.

Pour ce qui est de la première et de la deuxième allégations, on a imposé au membre une confiscation de solde et un avertissement pour chaque incident. On a ordonné son congédiement à titre de sanction pour la troisième allégation, et il a été enjoint de démissionner de la GRC dans les quatorze jours, sans quoi il serait congédié, comme sanction pour la quatrième allégation.

Le membre a interjeté appel et l'affaire a été renvoyée au Comité externe, lequel a recommandé que l'appel soit accueilli en partie.

En ce qui a trait à la deuxième et à la quatrième allégations, le Comité externe a statué que le comité d'arbitrage avait outrepassé sa compétence en se fiant à des faits qui n'étaient pas décrits dans les énoncés des allégations et que l'officier compétent n'avait pas invoqués.

Pour ce qui est de la troisième allégation, le Comité externe a conclu que la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle il y avait eu conduite scandaleuse n'était pas manifestement déraisonnable. Toutefois, le Comité externe a considéré que la peine imposée pour la troisième allégation était trop sévère étant donné que seulement deux des quatre allégations pouvaient être accueillies.

Le commissaire s'est dit en désaccord avec le Comité externe, a maintenu la décision du comité d'arbitrage et a rejeté l'appel. Il a conclu que les énoncés répondaient aux exigences de la *Loi* car ils indiquaient le lieu et la date concernant chaque allégation et étaient suffisamment précis pour permettre au membre de connaître les allégations portées contre lui et de préparer une défense adéquate.

Le commissaire s'est également dit en désaccord avec la sanction recommandée par le Comité externe. Selon lui, la conduite du membre démontrait une tendance générale à la colère et à la violence qui est inacceptable et qui enfreint clairement le *Code de déontologie* ainsi que les valeurs fondamentales de la GRC. Le commissaire a maintenu les sanctions imposées par le comité d'arbitrage.

Le membre a interjeté appel devant la Cour fédérale du Canada. Le 18 septembre 2006, cette dernière a rendu sa décision.

La Cour fédérale a déterminé que la question à savoir si le membre avait reçu un préavis suffisant des allégations contre lui était une question d'équité procédurale et que si cette équité lui avait été refusée, la décision du commissaire devrait être annulée.

La Cour a souligné que même s'il n'était pas nécessaire que les détails fournis à l'appui d'une allégation de faute professionnelle aient le même degré de précision que celui exigé pour les poursuites pénales, les énoncés devaient quand même respecter des normes minimales. Plus précisément, les énoncés devraient alléguer des comportements qui, s'ils étaient prouvés, pourraient constituer une faute professionnelle. Ils devraient en outre comporter assez de détails pour donner à la personne accusée un préavis suffisant des allégations déposées contre elle, ainsi que la capacité de préparer une défense pleine et entière.

Pour ce qui est de la deuxième allégation, la Cour a agréé avec le Comité externe et a soumis que le comité d'arbitrage s'était fié à une conclusion d'inconduite différente de celle alléguée dans les énoncés. En fondant les conclusions de conduite scandaleuse sur d'autres faits, le comité d'arbitrage n'a pas donné au membre un préavis suffisant des allégations d'inconduite.

De l'avis de la Cour, le membre avait été incapable, en se fondant sur l'information fournie dans les énoncés, de préparer une défense adéquate contre les allégations selon lesquelles il avait frappé de façon inappropriée le véhicule de la personne et avait eu recours à une force excessive lors

de l'arrestation de cette personne. Pour cette raison, la Cour a conclu que le commissaire avait commis une erreur en maintenant la décision du comité d'arbitrage relative à la deuxième allégation.

En ce qui a trait à la quatrième allégation, la Cour a fait remarquer que les énoncés mentionnaient un ensemble précis de faits, soit que le membre était accusé d'avoir agressé un prisonnier alors que ce dernier avait été maîtrisé et se trouvait sur le siège arrière du véhicule de police. La Cour a souscrit à l'opinion du Comité externe selon laquelle il aurait été important que le membre sache si la conclusion de conduite scandaleuse avait pour fondement sa conduite à l'extérieur du véhicule. S'il le membre l'avait su, il aurait pu, par exemple, présenter une preuve sur le recours approprié à la force pour maîtriser une personne qui est menottée mais qui agit encore de façon violente. Par conséquent, la Cour a déterminé que le commissaire avait également commis une erreur en maintenant la conclusion du comité d'arbitrage relativement à la quatrième allégation.

La Cour a ensuite examiné la troisième allégation. Elle a conclu que la décision contestée reposait sur la question à savoir si le membre avait des motifs raisonnables pour arrêter l'individu. La Cour a affirmé que l'officier compétent devait démontrer, au moyen d'une preuve claire et convaincante, que le membre avait procédé à l'arrestation sans motifs d'ordre juridique.

Le membre a témoigné qu'il avait été agressé par un client du bar. Ce dernier a nié et un autre membre de la GRC, qui était présent, a déclaré ne pas avoir vu

l'incident. Toutefois, le deuxième membre a témoigné qu'il se trouvait devant le gendarme Gill et qu'il regardait devant lui. Deux autres témoins ont dit ne pas avoir vu le gendarme Gill se faire pousser, mais ces personnes avaient consommé de l'alcool et leurs témoignages n'ont pas été concluants.

Le comité d'arbitrage, le Comité externe et le commissaire ont rejeté les éléments de preuve selon lesquels le membre aurait été poussé. Toutefois, après avoir examiné la preuve, la Cour a jugé qu'elle n'appuyait pas cette conclusion. La Cour a donc statué que la décision du commissaire relative à la troisième allégation était manifestement déraisonnable et a ordonné qu'elle soit renversée.

À la lumière de ces conclusions, les sanctions imposées par le commissaire ont également été annulées. La demande de contrôle judiciaire a été accueillie, la décision du commissaire a été cassée et l'affaire a été renvoyée au commissaire pour qu'il l'examine de nouveau.

En octobre 2006, la Couronne a déposé un avis d'appel en Cour d'appel fédérale afin que la décision de la Cour fédérale soit annulée et que la décision du commissaire soit rétablie.

À la fin de l'exercice, aucune décision n'a encore été rendue.

Avec décision

Girouard c. Canada (Procureur général)
(2006 CAF 209)

En 1994, la GRC a créé un comité de classification pour déterminer si la fusion des services administratifs de la division « A » et ceux de la direction générale

aurait une incidence sur la classification du poste de responsable des services administratifs. Lorsque le comité de classification en est arrivé à la conclusion que la classification demeurerait inchangée, le titulaire du poste a déposé un grief. Le Comité externe a recommandé d'accueillir le grief mais le commissaire a rejeté la recommandation. La Cour fédérale a infirmé la décision du commissaire et ordonné la tenue d'une nouvelle évaluation de classification. Le nouveau comité de classification en est venu à la même conclusion que le premier comité.

De nouveau, le Comité externe a recommandé d'accueillir le grief, reconnaissant l'expertise du comité de classification mais soutenant que ce dernier devait comparer le degré du poste en litige avec d'autres postes similaires à l'intérieur de l'organisation. Le commissaire n'a pas souscrit à la recommandation du Comité externe et a rejeté le grief.

La Cour fédérale a conclu que le rôle du commissaire, en tant que décideur de niveau II dans une affaire de classification, se limitait à l'examen des erreurs de fait ou des vices de procédure. En l'espèce, même si le comité de classification aurait dû approfondir son analyse, cela ne remettait pas en question l'examen au complet.

La Cour fédérale d'appel a rejeté la demande le 8 juin 2006. La Cour d'appel a conclu que l'appelant avait été traité équitablement au plan de la procédure et qu'il n'avait subi aucun préjudice du fait que son grief avait été traité au niveau II plutôt qu'au niveau I. La Cour d'appel souligne que l'appelant a obtenu du commissaire une reconsidération de sa décision initiale, laquelle tenait compte des

allégations de l'appelant quant aux erreurs de procédure et de fait reprochées. Par souci d'équité une deuxième révision fut également sollicitée et obtenue du deuxième comité de classification, afin d'examiner spécifiquement certaines des revendications de l'appelant. La Cour conclut que trois décisions furent rendues par le commissaire, chacune rejetant le grief et fournissant des motifs à l'appui. Ces décisions répondaient aux allégations de l'appelant. C'est donc à bon droit que le juge de première instance avait rejeté la demande de contrôle judiciaire.

C. Les dossiers en Cour Suprême du Canada

Read c. Canada (Procureur général) (2006 CAF 283)

Le caporal Read, croyant que des irrégularités avaient été commises par des dirigeants du ministère de l'Immigration en poste à Hong Kong, avec la complicité de membres de la GRC, fit part de ses soupçons aux médias. Selon le caporal Read, ces manigances auraient permis à certains criminels d'entrer au Canada.

Le membre fut accusé d'avoir eu un comportement scandaleux et d'avoir désobéi à un ordre légitime. Le comité d'arbitrage a conclu que le comportement du caporal Read avait jeté le discrédit sur la GRC et il lui fut ordonné de démissionner dans les 14 jours. Le membre a alors interjeté appel auprès du commissaire et le dossier fut renvoyé devant le Comité externe.

Ce dernier s'est dit en désaccord avec la conclusion du comité d'arbitrage voulant que les membres de la GRC soient tenus à une norme de loyauté plus élevée que celle des fonctionnaires et a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel. Ce dernier s'est cependant rangé aux conclusions du comité d'arbitrage. Le commissaire a souligné que la norme « sujet d'inquiétude publique », utilisée par le Comité externe, relativement à la défense sur la dénonciation, était beaucoup trop large et que l'information divulguée en l'espèce ne suscitait pas d'inquiétude publique réelle. Il maintint la sanction imposée par le comité d'arbitrage.

Le 2 juin 2005, la Cour fédérale a statué que les critiques du caporal Read avaient trait directement à ses fonctions en tant que membre de la GRC. Elle a conclu que même s'il était possible que des criminels soient entrés au Canada en présentant de faux documents, ce risque était trop faible pour justifier l'exception au devoir de loyauté fondée sur la santé ou la sécurité publique. La Cour a conclu que les allégations devaient reposer sur une base rationnelle. De plus, même si la déclaration avait été justifiée, le caporal Read n'aurait pas dû s'exprimer publiquement, car il n'avait pas épuisé tous les recours internes mis à sa disposition. La Cour a statué que la défense fondée sur la dénonciation n'était pas justifiée et que par conséquent, il n'était pas nécessaire de se demander si les agents de police assumaient un devoir de loyauté différent de celui des fonctionnaires.

Le caporal Read a déposé un appel devant la Cour d'appel fédérale, laquelle a rejeté sa demande le 22 août 2006. La Cour d'appel s'est dit en accord avec le standard de révision appliqué par le juge de première instance, soit celui de la décision correcte ou raisonnable.

Le juge d'appel a souligné que la liberté d'expression, telle que prévue par la *Charte des Droits et Libertés*, ne constituait pas un droit absolu mais devait être exercé en fonction d'autres droits. Si les membres de la GRC sont tenus à un haut niveau de loyauté, le juge d'appel n'a pas voulu confirmer que ce niveau était plus élevé celui des autres fonctionnaires. Le juge d'appel a affirmé que le degré de loyauté devait être évalué selon la visibilité du fonctionnaire impliqué ainsi que d'après ses fonctions.

Le juge d'appel a conclu que le caporal Read avait agi de manière irresponsable et qu'il avait clairement enfreint son devoir de loyauté. De même, le juge d'appel a considéré que la sanction imposée, soit le congédiement, était justifiée.

Le caporal Read a maintenant déposé une motion en Cour Suprême. À la fin de l'exercice aucune décision n'a encore été rendue.

D. Les résolutions informelles

Stenhouse c. Canada (Procureur général)
(2004 CF 375)

Dans cette affaire, la question de la sanction a été renvoyée devant le Comité externe par la Cour fédérale, afin qu'une audience soit tenue en vue d'examiner des preuves qui n'avaient pas été divulguées. La présidente du Comité externe a formulé une recommandation à l'intention des parties, concernant les questions préliminaires sur la portée des témoignages devant être entendus et l'ordre dans lequel les témoins comparaitraient.

Une résolution informelle est intervenue dans ce dossier. Le Comité externe n'a donc pas eu à ré-entendre l'affaire.

PARTIE V – ANNEXES

38

Annexe 1 : À propos du Comité

Le Comité a vu le jour au début de 1987. C'est l'un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la Gendarmerie royale du Canada, l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada. En 1992, la vice présidente du Comité, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du Comité. Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a accepté d'occuper le poste de présidente intérimaire du Comité. Membre du Barreau de la Saskatchewan, M^{me} Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix dernières en tant que vice présidente responsable de la Section d'appel. M^{me} Ebbs s'est jointe au Comité en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre de conseillère juridique, ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du Comité. Le 1^{er} novembre 2005, M^{me} Ebbs a été nommée présidente du Comité à temps plein pour un mandat de trois ans.

Annexe 2 : Le Comité et son personnel en 2006-2007

Catherine Ebbs, présidente
Virginia Adamson, directrice exécutive et avocate principale (intérimaire)
Lorraine Grandmaitre, chef, Services administratifs et systèmes
Martin Griffin, avocat
Monica Phillips, avocate
Janet Reid, avocate
Marie-Christine Rioux, avocate

Adresse

Les bureaux du Comité sont situés au centre ville d'Ottawa, au 60, rue Queen, pièce 513.
Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : 613-998-2134
Télec. : 613-990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site Internet : <http://www.erc-cee.gc.ca>



